



MUNICÍPIO DE SABUGAL

Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública
(SIADAP)

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

Ata n.º 1/2018

Aos dezoito dias do mês de dezembro de dois mil e dezoito, pelas dez horas, no Salão Nobre do Edifício dos Paços do Município, reuniu o Conselho Coordenador da Avaliação, doravante designado por CCA, presidido pelo Presidente da Câmara António dos Santos Robalo, e na presença do Vice-presidente Vítor Manuel Dias Proença, dos Vereadores a Tempo Inteiro, Sílvia Gonçalves Nabais e Amadeu Paula Neves, Jaime Lino Neto Pereira Pinto, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e Financeira e Responsável pela Área de Recursos Humanos, Maria da Glória da Silva Quinaz, Chefe da Divisão de Planeamento, Urbanismo e Ordenamento do Território, Ana Maria Tomé Morgado Pires, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social e Qualidade de Vida e Daniel Simão, Chefe do Serviço de Estratégia e Desenvolvimento, em regime de substituição.

Faltou por motivo, devidamente, justificado Afonso Pina Tavares, Chefe da Divisão de Obras e Serviços Municipais.

Comigo, Liseta Nabais Martins Sanches, Técnica Superior de Recursos Humanos, para apreciação dos assuntos da Ordem de Trabalhos, a saber:

1. **Estabelecer diretrizes e orientações gerais, para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP3.**
2. **Critérios para efeitos da ponderação curricular**
3. **Outros assuntos.**

Ponto 1 - Estabelecer diretrizes e orientações gerais, para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP3 para o biénio 2019/2020

Relativamente a este ponto, deu-se ao início dos trabalhos com uma breve nota introdutória prestada pelo Presidente do CCA, realçando a importância da implementação do Sistema de Avaliação de Desempenho dos trabalhadores (SIADAP) e para a exigência do cumprimento dos prazos, na entrega de toda a documentação inerente ao processo SIADAP, por parte dos Dirigentes das Unidades Orgânicas, respeitando as várias fases do processo.

Assim, para uma correta aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 e de acordo com o estabelecido nas alíneas a), b), c) e d) n.º 1 do art.º 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e suas alterações, conjugado com as alíneas b), c) e d) n.º 1 do art.º 21.º do Decreto-



Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte: -----

São consideradas as seguintes orientações em matéria de fixação de objetivos, indicadores de medida, critérios de superação e escolha de competências, para uma correta aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3:

1.1) Os objetivos para o biénio 2019/2020, devem estar alinhados em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal do Sabugal, designadamente, com os respetivos objetivos estratégicos, Orçamento, Plano de Atividades e Mapa de Pessoal.

1.2) Os objetivos a fixar em SIADAP 3 deverão, sempre que possível, refletir toda a atividade desenvolvida pelo trabalhador, daí a importância aquando da sua definição seja fundamental ter em conta as seguintes características:

- ❖ **Coerentes**, específicos, claros e precisos;
- ❖ **Mensuráveis**, ou seja, quantificáveis qualitativamente e/ou quantitativamente;
- ❖ **Atingíveis**, ou seja, viáveis ou atingíveis, porém desafiantes;
- ❖ **Realistas** ou possíveis de atingir;
- ❖ **Ligados ao tempo**, ou seja, calendarizados tendo associado um prazo de concretização.

1.3) Os objetivos a fixar devem ser:

- ❖ **Eficácia** – o objetivo deverá ser de produção de bens ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos resultados;
- ❖ **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;
- ❖ **Qualidade** – O objetivo deve ser orientado para a inovação, melhoria do serviço e satisfação dos clientes;
- ❖ **De aperfeiçoamento e desenvolvimento** de competências individuais.

1.4) No que concerne **aos indicadores de desempenho** estes devem ser:

- ❖ **Pertinentes** face aos objetivos que se pretende medir - os indicadores devem permitir medição efetiva dos resultados que pretende atingir;
- ❖ **Credíveis** - devem ser construídos com base em fontes de informação fidedignas;
- ❖ **Fáceis de recolher** - a sua obtenção deve ter um custo reduzido face ao resultado que se pretende monitorizar;
- ❖ **Claros** - devem fornecer informação clara e simples, fácil de perceber;

- ❖ **Comparáveis** - devem permitir comparação face a valores históricos e a outras unidades orgânicas. Os indicadores podem ser fixados em percentagens, em tempo ou em número de erros, mas todos eles devem ter definido a meta a atingir, o grau de tolerância e o intervalo.

1.5) Fixação do número de objetivos individuais para o biénio 2019/2020:

De acordo com o estipulado no n.º 4 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, no início do ciclo avaliativo são fixados **no mínimo 3 objetivos e um máximo de 7 por cada trabalhador**, podendo ser ou não de responsabilidade partilhada. Cada objetivo terá **no máximo três indicadores**, os quais devem incidir, de forma equitativa e adequada quanto possível, na avaliação de aspetos relacionados com a eficácia, eficiência e qualidade. Todos os indicadores têm a mesma ponderação, no entanto, e caso um objetivo seja composto por mais de um indicador, estes terão um peso proporcional no apuramento do resultado do objetivo.

Tendo em vista a harmonização de critérios e de níveis de exigência, para o próximo biénio 2019/2020, o CCA deliberou, por unanimidade que o número de objetivos e os respetivos indicadores serão os seguintes:

Número de objetivos	Técnico Superior	Coordenador Técnico, Assistente Técnico	Encarregado Operacional e Assistente Operacional
	3 a 5	Coordenador Técnico – 3 a 5 Assist Técnico – 3 a 5 (caso seja avaliado por objetivos e competências)	Encarregado Operacional – 3 a 5 Assist Operacional – 3 a 5 (caso seja avaliado por objetivos e competências)
Número de indicadores	1 a 2 indicadores no máximo	1 a 2 indicadores no máximo	1 a 2 indicadores no máximo

1.6) Orientações em matéria de critérios de superação dos objetivos

Na definição dos **critérios de superação** relativos a cada indicador, o avaliador deverá considerar o seguinte:

- Os critérios de superação deverão ser quantificáveis e definidos em intervalos de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado não atinge, atinge ou supera o objetivo;
- O critério de superação de determinado objetivo corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, não sendo aceitáveis critérios que não correspondam ao cumprimento integral do objetivo/resultado, pelo que deverá ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação do desempenho nos resultados alcançados por parte de um trabalhador ou dirigente;



- 2
- O critério de superação poderá integrar o cumprimento de outros indicadores complementares aos definidos nos objetivos relativos à qualidade, autonomia, inovação, tempo/prazo e custo, elogios, reclamações, entre outros;
 - O critério de superação corresponderá à superação na concretização de determinado objetivo formulado em conformidade com o artigo 46.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

1.7) **Relativamente às competências** consideradas de elevada importância para o cumprimento da Missão, Visão e Objetivos Estratégicos da Autarquia, de acordo com o previsto no art.º 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e suas alterações, fixam-se as seguintes competências obrigatórias a todos os grupos profissionais:

Grupo profissional	Competências
Técnico Superior	1 – ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS 4 – ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO 8 – INOVAÇÃO E QUALIDADE 10 – RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO 13 – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO
Assistente Técnico/Coordenador Técnico	1 – REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS 4 – ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO 5 – ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA 7 – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO 13 – RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO
Assistente Operacional	1 – REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS 3 – CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA 5 – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO 7 – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL 12 – RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO

A expressão da avaliação dos níveis de competências deverá tomar como referência os respetivos descritivos que se indicam no quadro seguinte:



Descrição	Nível
Competência não demonstrada ou inexistente	1
Competência demonstrada	3
Competência demonstrada a um nível elevado	5

A ponderação dos parâmetros de avaliação dos trabalhadores para cálculo da classificação final é de 60% para o parâmetro "Resultados" e de 40% para o parâmetro "Competências". Para os trabalhadores cuja avaliação seja efetuada com base nas competências, a ponderação para avaliação final será de 100%.

1.8) Avaliação apenas sobre o parâmetro "Competências":

Nos termos do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterado pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, **em casos excepcionais**, a avaliação de desempenho de alguns trabalhadores, **designadamente assistentes técnicos e assistentes operacionais**, poderá apenas incidir sobre o parâmetro "Competências", mediante a decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, desde que se encontrem cumulativamente reunidas as seguintes condições:

- Trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;
- Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

1.9) Requisitos a observar na aplicação da avaliação com base no parâmetro "Competências":

Com o intuito de ser criada a uniformidade e equidade/comparabilidade no processo de avaliação com base no parâmetro "Competências", propõe-se que sejam observados os seguintes princípios e requisitos:

- O número de competências a utilizar na avaliação será de oito**, devendo, contudo, obrigatoriamente contemplar **uma competência que saliente capacidade de realização e orientação para resultados**;
- Destas, serão escolhidas as cinco competências descritas no quadro e comuns a todos os avaliados, de entre as constantes na Lista de Competências por grupos profissionais, contantes no anexo à Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, a saber:
 - Para **Assistentes Operacionais e Assistentes Técnicos**, são de caráter obrigatório as elencadas no quadro das competências;



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- As restantes competências (três) serão escolhidas de acordo com o avaliador e avaliado.

Nos termos no n.º 8 do art.º 80 da lei atrás referida, serão atribuídos pesos às competências, distribuídos por parâmetros. As competências com maior peso encontram-se sempre entre o grupo das fixas.

A cada competência, obrigatoriamente, deverá ser atribuída uma ponderação sobre a sua avaliação, que ficará ao critério do avaliador.

A ponderação fixada para cada competência deverá ser superior naquelas em que se revele necessidade de melhoria do trabalhador ou do grupo de trabalho onde se insere.

Considerando a referida disposição legal, o Sr. Presidente solicitou ao CCA se pronunciasse quanto à possibilidade de ser aplicada a avaliação com base nas competências relativamente a alguns trabalhadores das carreiras acima referidas, no âmbito do processo de avaliação para o biénio 2019/2020.

Atendendo que estes trabalhadores, desempenham tarefas rotineiras e permanentes ao longo do período de avaliação, o que dificulta a atribuição e negociação de objetivos baseados na eficiência, eficácia e qualidade e que as características que devem ser subjacentes aos mesmos, designadamente serem mensuráveis e ambiciosos, o CCA deliberou, por unanimidade, **emitir parecer favorável à aplicação com base nas competências**, previstas no artigo 80.º da citada Lei, aos trabalhadores das carreiras de assistente operacional e de assistente técnico. Cada avaliador conhecedor da realidade funcional da Unidade Orgânica que dirige, deverá ponderar caso a caso.

1.9.1) Critérios para validação das propostas de Desempenho Relevante, Inadequado e Excelente, por parte do CCA, para o biénio 2019/2020

A proposta de avaliação com o “**Desempenho Inadequado**” carece de justificação circunstanciada, assente nos seguintes critérios:

- a) **Motivos decisivos** – em que medida os objetivos não foram atingidos e/ou as competências demonstradas ou inexistentes tiveram impacto negativo no desempenho do serviço;
- b) **Necessidades de formação de desempenho** – qual o tipo de ações de formação deve o trabalhador frequentar para melhorar e seu desempenho profissional;
- c) **Capacidades do trabalhador com potencial desenvolvimento** – quais as competências que o trabalhador tem que desenvolver para melhorar o seu desempenho profissional.

A fundamentação para o desempenho inadequado deve ser acompanhada das respetivas evidências.

A proposta de avaliação de “**Desempenho Relevante**” carece de fundamentação onde conste o desenvolvimento do avaliado, os seus contributos mais relevantes para o serviço, devendo ser acompanhada das respetivas evidências, devendo essa fundamentação obedecer aos seguintes requisitos:

- a) **Motivos decisivos** – em que medida a superação dos objetivos e as competências demonstradas a um nível elevado tiveram um impacto positivo no desempenho do serviço;
- b) **Esforço pela atualização e aplicação dos conhecimentos técnicos** – em que medida o trabalhador se esforçou pela atualização e aplicação dos conhecimentos adquiridos, com vista à melhoria do desempenho das suas funções;
- c) **Comportamento e atitudes do trabalhador com impacto positivo no serviço** – Quais as competências e atitudes profissionais demonstradas pelo trabalhador, com impacto significativo no serviço.

Foi deliberado, uniformizar um documento de fundamentação desta avaliação, a utilizar por todas as Unidades Orgânicas.

A menção de desempenho excelente apenas poderá ser atribuída quando se verificarem os seguintes requisitos mínimos cumulativos:

- a) Superação de 75% dos objetivos fixados;
- b) Obtenção da avaliação: 5 – “Competência demonstrada a um nível elevado” em 75% competências e avaliação de 3 – competência demonstrada” nos restantes 25%;
- c) Devendo ser, pela atitude, empenho e dedicação, um exemplo para todos os trabalhadores da mesma carreira;
- d) Demonstrar, em permanência, disponibilidade, compromisso com o serviço e resultados visivelmente superiores ao exigível;
- e) Manter um nível de desempenho regular com tendência a distinguir-se positivamente;
- f) Inovar nos processos de trabalho, organização interna ou outros, com vista à melhoria do serviço, nomeadamente em termos de eficácia, eficiência e qualidade;
- g) Utilizar de forma parcimoniosa e eficaz os recursos financeiros com criação de valor para o Município;
- h) Revestir de caráter de universalidade, exercendo as suas funções com a mesma qualidade e rigor em qualquer serviço do Município do Sabugal.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'A', 'P', and '27']



9
15
museu

No tocante à aplicação das quotas, para o biénio 2019/2020, foi fixada a percentagem máxima de 25% para as avaliações qualitativas de *Desempenho Relevante* e, de entre estas, 5% para o *Desempenho Excelente*, sendo que para as classificações mais elevadas será considerado o critério da distribuição por Unidade Orgânica.

8
27

Assim, do universo dos trabalhadores, ficou estipulada a estimativa de 50 relevantes e 10 excelentes, face aos 197 trabalhadores do Município.

A

Ponto 2 – CRITÉRIOS PARA EFEITOS DA PONDERAÇÃO CURRICULAR

Relativamente a este ponto, deliberou o CCA manter os critérios para efeitos da ponderação curricular que se encontram no Anexo I do Regulamento do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA).

Foi lembrado que nos casos em que não seja possível realizar avaliação de desempenho através da fixação de objetivos e competências, mas em que o trabalhador mantenha ativo o vínculo de emprego público, é considerada a última avaliação disponível com impacto na carreira, conforme disposto no n.º 6 art.º 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

Estes são, nomeadamente, trabalhadores que não tiveram avaliação por motivos de ausência (total ou parcial) justificada ou falta de contacto funcional com o serviço a que pertencem, ou aqueles que exercem ou exerceram cargos dirigentes, em comissão de serviço ou em regime de substituição, durante o biénio 2019/2020 e pretendem avaliação com impacto na carreira de origem.

Todavia, caso não haja avaliação que possa ser considerada ou o trabalhador não pretender mantê-la, este pode requerer avaliação por ponderação curricular, a qual obedece aos critérios constantes no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro e aos critérios específicos da Câmara Municipal do Sabugal, aprovados pelo CCA.

Os interessados que pretendam este tipo de avaliação relativamente ao ciclo avaliativo 2019/2020, devem entregar até 30 de janeiro de 2021, requerimento dirigido ao Presidente da Câmara de admissibilidade da avaliação.

Ponto 3 – Outros Assuntos:

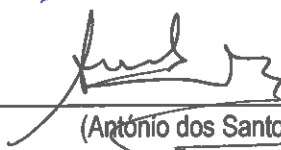
Foi lembrado que, aquando da harmonização do SIADAP 3 do biénio 2017/2018, foi acordado, pelos dirigentes das Unidades Orgânicas do Município, que o grupo profissional - técnicos superiores fosse avaliado por três objetivos.

Deliberou o CCA, por unanimidade, se no decorrer da avaliação e na eventualidade de haver trabalhadores, que lhe tenham sido fixados três objetivos e um deles tenha sido prejudicado, a avaliação

decorre relativamente aos restantes objetivos não prejudicados, conforme estabelecido no n.º 3 do artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e Jurisprudência do Supremo Tribunal Administrativo.

Foi agendada a próxima reunião, do CCA, para dia 21 de janeiro de 2019, pelas 15:00H, no Salão Nobre do Edifício dos Paços do Concelho, com o objetivo de proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos e iniciar o processo que conduz à *validação dos Desempenhos relevantes e Desempenhos inadequados e de reconhecimento dos Desempenhos excelentes.*-----

Nada mais havendo a tratar, o Senhor Presidente do CCA declarou encerrada a reunião sendo que, para constar, se lavrou a presente ata que, depois de lida e por todos aprovada, vai por mim _____, que a secretariei e pelos demais presentes ser assinada.



(António dos Santos Robalo)

(Vitor Manuel Dias Proença)



(Sílvia Gonçalves Nabais)



(Amadeu Paula Neves)



(Jaime Lino Neto Pereira Pinto)



(Maria da Glória da Silva Quinaz)



(Ana Maria Tomé Morgado Pires)



(Daniel Simão)

