



MUNICÍPIO DE SABUGAL

Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública

(SIADAP)

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

Ata n.º 3/2014

Aos nove dias do mês de dezembro de dois mil e catorze, pelas nove horas e trinta minutos, 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 da Vice-presidente Maria Delfina Gonçalves Marques Leal, Vítor Manuel Dias Proença, Vereador a Tempo Inteiro, Amadeu Paula Neves, Vereador a Tempo Inteiro, Maria da Conceição Pereira Ruas, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e Financeira e Responsável pela Área de Recursos Humanos, Afonso Pina Tavares, Chefe da Divisão de Obras e Serviços Municipais, 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, Cláudia Maria Martins Quelhas, Dirigente Intermédio de 3.º Grau.-----

Secretariou a reunião, a Coordenadora Técnica, Liseta Nabais Martins Sanches.-----

Com os seguintes pontos na ordem de trabalhos:

1. **Aprovação da ata n.º 2/2014 da reunião realizada em 4/06/2014.**
2. **Proposta de alteração Regulamento do Conselho Coordenador de Avaliação.**
3. **Estabelecer diretrizes e orientações gerais, para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP3.**
4. **Outros assuntos.**

Ponto 1 - Foi aprovada, por unanimidade, a ata da reunião realizada em quatro de junho de dois mil e catorze.-----

Ponto 2 – Aprovação da alteração do Regulamento do Conselho Coordenador de Avaliação

Em cumprimento do estipulado no n.º 6, artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e suas alterações, conjugado com o estatuído no n.º 6 do artigo 21.º do Decreto-regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, o CCA procedeu à análise e discussão da proposta do Regulamento do CCA. Colocada à votação, o CCA deliberou, por unanimidade, aprovar o novo Regulamento, que se encontra anexo a esta ata. (Anexo I).-----



Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Liseta Nabais Martins Sanches' and 'Maria Delfina Gonçalves Marques Leal'.

Ponto 3 - **Estabelecer diretrizes e orientações gerais, para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP3 para o biénio 2015/2016.**-----

Relativamente a este ponto, o CCA sublinhou a importância para o facto do SIADAP ter como principal objetivo ajudar na melhoria do desempenho e qualidade do serviço, coerência e harmonia da atuação dos serviços, dirigentes e trabalhadores, bem como contribuir para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências, pelo que é primordial ter em conta as orientações em matéria de fixação de objetivos, indicadores de medida, critérios de superação e escolha de competências.-----

Assim, para uma correta aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 e de acordo com o estabelecido na al.b), n.º 1 do art.º 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e suas alterações, conjugado com al.b), 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:-----

1) Os objetivos para o biénio 2015/2016, 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.

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:-----

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

3) Os objetivos a fixar devem ser:-----

- a) **Eficácia** – o objetivo deverá ser de produção de bens ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos resultados;
- 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 dos clientes;
- d) **Aperfeiçoamento e desenvolvimento** de competências individuais.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'mary', 'A. M.', 'M. S.', and 'R. S.'.

4) No que concerne **aos indicadores de desempenho**, estes devem ser:-----

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

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the name "A. Aires" and other illegible signatures.

5) – Fixação do número de objetivos individuais para o biénio 2015/2016:

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 dois ou mais indicadores, 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 2015/2016, o CCA deliberou, por unanimidade, **que o número de objetivos e os respetivos indicadores** a fixar a todos os trabalhadores, serão os seguintes:

Número de objetivos	Técnico Superior	Coordenador Técnico, Assistente Técnico	Encarregado Operacional
	3 a 5	Coordenador Técnico – 3 a 5 Assist. Técnico – 3 a 5	Encar. Operacional – 3 a 5 Assist. Operacional – 3 a 5 (se aplicável)
Número de indicadores	Não podendo exceder os 3 indicadores, de acordo com o estabelecido na lei.		

6) Orientações em matéria de critérios de superação dos objetivos

Na definição dos critérios de superação relativos a cada indicador, o Avaliador deverá considerar:



- 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;
- 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, etc.;
- 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.

Handwritten notes and signatures in blue ink:
 1
 P
 M...
 A...
 R...
 R...

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, o CCA deliberou, por unanimidade, fixar as seguintes competências:

Grupo Profissional SIADAP	Competências
Técnico Superior	1. ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS 8. INOVAÇÃO E QUALIDADE 10. RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO 13. TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO 14. COORDENAÇÃO (CASO NÃO SEJA APLICÁVEL ESCOLHER OUTRA COMPETÊNCIA)
Coordenador Técnico, Assistente Técnico	1. REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS 4. ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO 6. COORDENAÇÃO (CASO NÃO SEJA APLICÁVEL ESCOLHER OUTRA COMPETÊNCIA) 7. TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO 13. RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO
Encarregado Operacional e Assistente Operacional	1. REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS 3. CONHECIMENTOS E EXPERIENCIA 5. TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO 6. COORDENAÇÃO (CASO NÃO SEJA APLICÁVEL ESCOLHER OUTRA COMPETÊNCIA) 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%.

8) Avaliação apenas sobre o parâmetro “Competências”:

Nos termos do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação conferida pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, existe a possibilidade, **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:

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

Considerando a referida disposição legal, o Sr. Presidente determinou que o 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 2015/2016.

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 da carreira de assistente operacional. Cada avaliador conhecedor da realidade funcional da Unidade Orgânica que dirige, deverá ponderar caso a caso.

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:

- a) **O número de competências a utilizar na avaliação será de oito**, devendo, contudo, obrigatoriamente contemplar **uma competência que saliente capacidade de realização e ainda a orientação para resultados**;



[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Amay', 'Luis', and others.]

b) Destas, serão escolhidas duas competências fixas 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**, a competência n.º 1 Realização e Orientação para Resultados, e a n.º 7 Trabalho em equipa e Cooperação, sendo estas de carácter obrigatório;
- As restantes competências (seis) 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'maley', 'willy', and 'Rios'.

1.9.1) Critérios para validação das propostas de Desempenho Relevante, Inadequado e Excelente, por parte do CCA, para o biénio 2015/2016

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "mary", "A7", "Rus.", "UMP", and "R.F.", located in the top right corner of the page.

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 carácter de universalidade, exercendo as suas funções com a mesma qualidade e rigor em qualquer serviço do Município do Sabugal.

Atendendo à dimensão e à globalidade dos Avaliados, na distribuição das percentagens máximas para as classificações mais elevadas será considerado o critério da distribuição por Unidade Orgânica.



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

Grupo Profissional	Total de Colaboradores	% Estimativa de Relevante (25%)	% Estimativa de Excelente (5%)
Técnico Superior	33	8,250	0,413
Assistente Técnico	27	6,750	0,338
Coordenador Técnico	5	1,250	0,063
Assistente Operacional	79	19,750	0,988
Encarregado Operacional	7	1,750	0,088
TOTAL	151	37,750	1,890

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'maely', 'A', 'W', 'W', 'H', 'K']

2 – CRITÉRIOS PARA EFEITOS DA PONDERAÇÃO CURRICULAR

Relativamente a este ponto os critérios encontram-se no Anexo I do Regulamento do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA), os quais foram aprovados nesta reunião.

Foi ainda aprovado, por unanimidade, um quadro síntese (ANEXO II), onde se encontram plasmadas as fases do procedimento, do próximo ciclo avaliativo 2015/2016, para os trabalhadores avaliados em SIADAP 3, o qual deverá fazer parte integrante desta ata.

Ponto n. 4 – Outros Assuntos:

Ficou acordado entre os membros do CCA, agendar a próxima reunião para dia 30 de janeiro de 2015, pelas 9:30H, 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 declarou encerrada a reunião sendo que, para constar, se lavrou a presente ata que, depois de lida e por todos aprovada, vai por mim *Lise Helena*, que a secretariei e pelos demais presentes ser assinada.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Armeda Paula Neves

Hania de Graça Pereira Reis

Luísa da Silva de Almeida

Ana Maria Gomes Pereira

Wanda Maria Martins Coelho

[Handwritten signature]

ANEXOS:

- ❖ Anexo I – Regulamento do CCA da Câmara Municipal do Sabugal
- ❖ Anexo II – Quadro com as Fases do Procedimento do próximo ciclo avaliativo 2015/2016



