

CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO

FASE DE PLANEAMENTO DO CICLO AVALIATIVO 2023/2024

Reunião Ordinária de 19 de janeiro do ano de dois mil e vinte e três

Ata nº 1/2023

Aos dezanove dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e três, reuniu o conselho coordenador de avaliação do Município de Penamacor para planejar o ciclo avaliativo de 2023/2024, adiante designado por CCA. Nesta reunião convocada pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal estiveram presentes os seguintes membros do CCA: António Luís Beites Soares (Presidente da Câmara), Ilídia Alves Cruchinho Lélè (Vice-Presidente da Câmara Municipal), Paulo Alexandre Felizardo Servo (Chefe da Divisão Administrativa e Financeira), Ana Isabel da Conceição Valente (Chefe da Divisão de Obras), Carla Isabel Nunes Matos (representante do serviço de recursos humanos e na qualidade de secretária do CCA) e Maria de Fátima Rico (Coordenadora Técnica no Agrupamento de Escolas Ribeiro Sanches), aqui representada como coadjuvante, por sugestão do Diretor do Agrupamento. -----

Hora de Abertura: -----

O senhor presidente da Câmara Municipal, que presidiu o CCA, declarou aberta a reunião quanto eram dez horas. -----

Seguidamente o CCA passou à apreciação dos pontos constantes da ordem do dia da presente reunião:-----

Ordem do Dia: -----

A presente reunião ordinária foi convocada para efeito do disposto na alínea a) do art. 61º, conjugado com o art. 62º, da Lei nº 66-B/ 2007, de 28 de dezembro na redação dada pela Lei nº 66-b/2012, de 21 de dezembro, e ainda com os artigos 4º e 5º, do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 04 de setembro, que procedeu à adaptação aos serviços da administração autárquica do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública. -----

Pontos/assuntos constantes na **ordem do dia** da presente reunião:-----

Ponto 1: Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmoniosa do Siadap 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão referido no art. 5º, do decreto regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro.-----

Ofício Circular 13/GDG/08, de 21/11, cujo respetivo documento anexo essencialmente aborda questões colocadas à DGAP e eu carecem de orientação, no âmbito do SIADAP; -----

Em matéria de objetivos, sob proposta do senhor presidente da câmara municipal, na qualidade de presidente do CCA, por delegação de competências, o CCA deliberou, por unanimidade, que os objetivos a definir para o ciclo avaliativo 2023/2024 deverão ser tangíveis, ambiciosos, ter em conta os recursos existentes, mensuráveis, ter uma métrica associada, serem delimitados no tempo, estarem redigidos de forma clara e concisa, estarem em consonância com os objetivos estratégicos plurianuais e diretrizes superiores e ter em conta os recursos globais existentes; -----

Posteriormente o CCA deliberou ainda, por unanimidade, estabelecer as seguintes diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica das avaliações de desempenho, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos: -----

Desempenho Relevante: -----

A avaliação deverá demonstrar o cumprimento dos seguintes critérios:-----

1º Critério - Demonstra grande organização e método de trabalho; -----

2º Critério - Contribui para a criação de benefícios adicionais para a entidade, nos planos: simplificação e agilização de procedimentos, que podem abranger todas as unidades, otimização e valorização de meios e recursos, incremento de eficiência e eficácia do serviço;-----

3º Critério - Demonstra elevado empenho e compromisso com o serviço, revela produtividade; -----

Desempenho Excelente: -----

A avaliação deverá demonstrar o cumprimento dos seguintes critérios:-----

1º Critério - Manifesta grande produtividade; -----

2º Critério - Contribui para o aumento da dinâmica de grupo na persecução dos objetivos gerais aprovados; -----

3º Critério - Evidencia e referencia boas práticas para os restantes trabalhadores, em conformidade com as orientações do quadro referencial da avaliação de desempenho dos serviços (missão), dos seus propósitos de ação (objetivos estratégicos);-----

4º Critério - Deliberação por unanimidade. -----

Desempenho Inadequado: -----

A avaliação deverá demonstrar o seguinte: -----

1º Critério - No âmbito do parâmetro "objetivos", dos três objetivos individuais contratualizados, em dois foi obtido o resultado "objetivo não atingido" e no terceiro apenas o resultado "objetivo atingido". -----

✓
J. Chichinho
J. Chichinho
J. Chichinho

2º Critério - No âmbito do parâmetro "competências", do total das competências contratualizadas o trabalhador não demonstra pelo menos quatro das competências contratualizadas, estando incluídas nestas quatro competências definidas como obrigatórias pelo CCA. -----

Alertou-se ainda para os preceitos legais que devem ser observados no âmbito do procedimento de reconhecimento da menção qualitativa de "desempenho excelente", cuja decisão deverá ser tomada pelo CCA porquanto é uma competência própria e exclusiva deste órgão (artigos 51º e 69º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro), conforme entendimento constante de parecer jurídico nº PAR/2/2011/GL da Secretária-geral do Ministério da Agricultura, Mar, Ambiente e Ordenamento do Território, emitido em 2011-08-17. -----

Ainda em cumprimento do disposto na alínea a), do nº1, do artigo 58º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, conjugada com o disposto na alínea a), do nº 1, do artº. 21º, do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 04 de setembro, designadamente estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do Siadap 3, compete ao CCA, face à definição de serviço efetivo, constante da alínea f), do nº 4º, da referida Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, determinar quais as ausências que devem ser descontadas para efeitos do apuramento do tempo de serviço efetivo (mínimo 1 ano). -----

Assim, o CCA deliberou, por unanimidade, que para efeitos de avaliação não são consideradas as seguintes situações:-----

Licença sem remuneração;-----

Licença de maternidade/ paternidade prolongada;-----

Doença Prolongada. -----

Ponto 2: 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.-----

Nos termos do disposto na alínea b), do nº1, do artigo 58º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, conjugada com o disposto na alínea b), do nº1, do artº21º, do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 04 de setembro, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação 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.-----

Assim, sem prejuízo do disposto no ponto 3 da presente ordem do dia e no sentido de se obter uma harmonização de procedimentos em termos de avaliação igual para todos os erviços da câmara municipal, o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte: -----

Y
Enchinho
P. H.
D. Augusto

18/2009 de 04 de setembro, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo, tendo presente a medição do grau de cumprimento do mesmo de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, é expressa em três níveis, designadamente: -----

a) "Objetivo superado", a que corresponde uma pontuação de 5;-----

b) "Objetivo atingido" a que corresponde uma pontuação de 3;-----

c) "Objetivo não atingido" a que corresponde uma pontuação de 1;-----

II – Competências: -----

5.2. O nº 1, do artigo 48º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, estabelece-se o parâmetro relativo a "Competências" assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco. Porém, a fixação do número de competências incumbe ao Conselho Coordenador de Avaliação (alínea c), do nº1, do artigo 58º do mesmo diploma legal, conjugado com a alínea c), do nº1, do artigo 21º, do Decreto Regulamentar nº 18/2009). -----

Assim, em cumprimento do disposto no parágrafo anterior o CCA deliberou por unanimidade que, **no âmbito das competências a considerar na avaliação de desempenho dos trabalhadores da câmara municipal para o ciclo avaliativo de 2023/2024, na carreira de assistente operacional a avaliação deverá ser feita, excecionalmente, apenas com base nas competências.** Relativamente aos restantes trabalhadores a seleção das competências fica a cargo dos respetivos avaliadores, sem prejuízo do número definido como obrigatório pelo CCA, devendo estes contratualizar com os seus avaliados aquelas competências que melhor se adequam a cada situação, em função das respetivas carreiras e de acordo com as especialidades relacionadas com o posto de trabalho que ocupam, o perfil exigido e o resultado a obter.-----

Ponto 3: Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira. -----

Nos termos do disposto na alínea c), do nº1, do artigo 58º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro e conjugado com o disposto na alínea c), do nº 1, do artº 21º, do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 04 de setembro, compete ao Conselho Coordenador de Avaliação estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira. Acresce referir que o atual SIADAP obriga, de forma clara, a uma articulação entre os objetivos fixados para o serviço, para os dirigentes intermédios e para os trabalhadores. -----

V
J. Cruchinho
J. Cruchinho
J. Cruchinho

Relativamente a este ponto o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte no que respeita ao número de objetivos e de competências a que deve subordinar a avaliação de desempenho no ciclo de 2023/2024: -----

Número de objetivos: Fixar em 3 (três) o número de objetivos para todos os trabalhadores da autarquia, exceto os trabalhadores da carreira de assistente operacional que serão avaliados, excecionalmente, com base em competências (como referido anteriormente). -----

Estes objetivos deverão ser definidos em articulação com a estratégia definida no instrumento de gestão da Câmara Municipal de Penamacor, de acordo com as regras estabelecidas no art. 67º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro. Para cada objetivo será constituído um indicador de medida e uma escala, a qual conterà os patamares onde o objetivo é atingido e superado. -----

Número de competências: Fixar um conjunto de 5 (cinco) competências, com igual ponderação, para os trabalhadores das carreiras de assistente técnico e técnico superior, de entre as constantes das listas aprovadas na Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro, devendo ser obrigatoriamente consideradas as competências "orientação para resultados" e "inovação e qualidade", sendo as restantes três escolhidas de acordo entre o avaliador e o avaliado, devendo estes contratualizar aquelas que melhor se adequam a cada situação, de acordo com as especificidades relacionadas com o posto de trabalho, o perfil exigido e o resultado a obter, de acordo com as regras estabelecidas no art. 68º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 21 de dezembro. -----

A avaliação final, exceto no caso dos trabalhadores da carreira de assistente operacional, será obtida pela média ponderada dos parâmetros "Resultados" (obtidos na prossecução dos objetivos) e "Competências", os quais terão os seguintes pesos relativos:-----

No caso dos trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 3, o parâmetro "Resultados" terá uma ponderação de 60% e o parâmetro "Competências", uma ponderação de 40%, em conformidade com o disposto no nº2, do art.50º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro;-----

Requisitos a observar na aplicação da avaliação com base nas competências: -----

A fim de ser criada uniformidade e equidade (comparabilidade) no processo de avaliação com base nas competências deverão ser observados os seguintes requisitos: -----

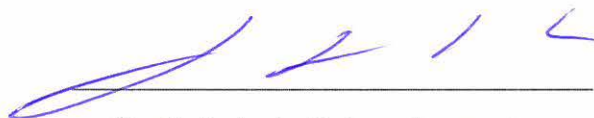
1.O número de competências a utilizar na avaliação por avaliado será de 8 (oito), sendo obrigatoriamente consideradas as competências nº 1 "realização e orientação para resultados", nº 2"orientação para o serviço público", nº 3 "conhecimentos e experiência", nº 4 "organização e método de trabalho", nº 5

Handwritten signatures and initials:
K. Kuchin
J. J. J.
P. P. P.

Seguidamente, colocado este ponto à votação, o CCA deliberou, por unanimidade aprovar o regulamento do Conselho Coordenador de Avaliação, que se encontra anexo à presente ata.-----

Em cumprimento do disposto no nº4, do art. 43º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei nº 66-B/2012 de 31 de dezembro, a presente ata deverá ser tornada pública. -----

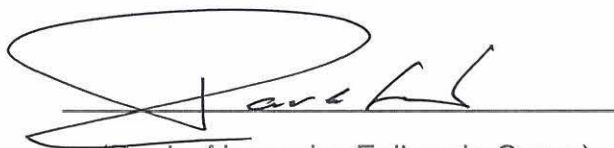
Os membros do CCA



(António Luís Beites Soares)



(Ilidia Alves Lele Cruchinho)



(Paulo Alexandre Felizardo Servo)



(Ana Isabel da Conceição Valente)



(Carla Isabel Nunes Matos)



(Maria de Fátima Rico)