

**CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO MUNICÍPIO DE
PONTE DE SOR**

Reunião Ordinária do Conselho

ATA N.º 1 / P.º 2023/2024

Nos termos do disposto dos artigos 4.º e 5.º do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro e do disposto na alínea a), do artigo 61.º, conjugada com o artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) do Município de Ponte de Sor, no dia nove de janeiro de dois mil e três, pelas dez horas e trinta minutos (9:30 H), na Sala da Presidência, com a seguinte composição:

Presidente: **Hugo Luís Pereira Hilário;**

Vereadores: **Francisco Manuel Lopes Alexandre, Luís Manuel Jordão Serra, Rogério Eduardo Correia Alves e Alda Odete Borges Martins Falé Monteiro Falca;**

Dirigentes: **António Miguel de Almeida Ministro, Maria Adelaide Feitinha da Silva Rosa, Maria José Carreiras Covas Barradas e Maria Manuela Carvalho Correia Lopes.**

Faltaram os dirigentes: **Suse Isabel Pereira Barradas Horta e Susana Isabel Henriques Pita Esculcas.**

Secretariou a reunião a Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Maria Manuela Carvalho Correia Lopes.

Ordem de Trabalhos:

Ponto 1 – Diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão referido no artigo 5.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 3 de setembro – **Definir orientações gerais para fixação de objetivos e competências a adotar pelos avaliadores no processo de avaliação de desempenho 2023/2024;**

Ponto 2 – 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 – **Fixar o número de objetivos e competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho no período de 2023/2024.**

Ponto 3 – **Análise dos critérios de ponderação curricular e respetiva valoração para aprovação.**

A reunião teve início com a abertura dos trabalhos por parte do Presidente do CCA.

Ponto 1. – Diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão referido no artigo 5.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 3 de setembro – **Definir orientações gerais para fixação de objetivos e competências a adotar pelos avaliadores no processo de avaliação de desempenho 2023/2024;**

Nos termos do disposto na alínea b) do nº 1 do art. 58º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, conjugado com o disposto na alínea b) do nº 1 do artigo 21º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro e considerando que o SIADAP tem como objetivo contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade do serviço prestado, para a promoção da motivação profissional e desenvolvimento de competências dos trabalhadores, tendo em vista uma harmonização de procedimentos em termos de avaliação em todos os serviços do Município de Ponte de Sor, o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer para o biénio 2023/2024, as seguintes orientações:

- a) A definição dos objetivos deve estar em consonância com os objetivos estratégicos e os objetivos da respetiva unidade orgânica, os quais devem ter em atenção a realidade e contexto atual, devidamente enquadrados no processo de delegação de competências que tem vindo a decorrer, em diferentes áreas;
- b) Para uma aplicação objetiva e harmónica do Siadap3, os dirigentes devem promover uma boa comunicação interna e articular entre si e com os restantes avaliadores, no sentido da fixação dos objetivos aos trabalhadores ser harmonizada em termos de grau de complexidade e de indicadores de medida, de forma a garantir uma correta diferenciação dos desempenhos;
- c) Os objetivos devem ser coerentes, específicos, mensuráveis, tangíveis, delimitados no tempo e redigidos de forma clara e concisa;
- d) A fixação dos objetivos nas diversas unidades orgânicas deve ser orientada para resultados, visando a qualidade, eficácia e eficiência dos serviços e não para a execução de meras tarefas.
- e) Na definição de objetivos deve assegurar-se a respetiva proporcionalidade aos recursos materiais e tecnológicos disponíveis, o grau de complexidade da carreira profissional e particularmente as especificidades inerentes ao posto de trabalho do avaliado.

Ponto 2 – 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 – Fixar o número de objetivos e competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho no período de 2023/2024.

Nos termos do disposto na alínea c) do nº 1 do artigo 58º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto na alínea c) do artigo 21º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro, o CCA deliberou, por unanimidade, fixar para o biénio 2023-2024, o número de objetivos e competências a seguir indicado:

- a) Fixar entre três e cinco o número de objetivos a considerar na avaliação de desempenho para os trabalhadores das carreiras de técnico superior e assistente técnico e para os dirigentes intermédios que iniciem ou renovem a comissão de serviço durante este período.
- b) Os trabalhadores integrados na carreira não revista de técnico de informática, na carreira especial de fiscal e na carreira subsistente de Chefe de serviços de Administração escolar, serão avaliados nos termos dos trabalhadores da carreira de assistente técnico.
- c) Fixar no mínimo oito o número de competências a considerar na avaliação de desempenho, das quais, um conjunto de cinco serão comuns e obrigatórias para todos as unidades

orgânicas e as restantes, a negociar entre o avaliador e avaliado, de entre as constantes das listas de competências fixadas pela Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro, para cada grupo profissional.

- d) Tendo em vista a harmonização de critérios e de níveis de exigência, fixar o seguinte conjunto de competências comuns e obrigatórias, de entre as previstas na referida portaria:

Técnicos Superiores	
Nº	Competências
2	Orientação para o Serviço Público
6	Adaptação e Melhoria Contínua
7	Iniciativa e Autonomia
9	Otimização de Recursos
13	Trabalho de Equipa e Cooperação
Assistentes Técnicos	
Nº	Competências
2	Orientação para o serviço público
5	Adaptação e Melhoria Contínua
7	Trabalho de Equipa e Cooperação
11	Iniciativa e Autonomia
12	Otimização de Recursos

No âmbito do subsistema SIADAP 2, relativamente aos dirigentes intermédios da Câmara Municipal, foi definido o seguinte conjunto de competências comuns:

Pessoal Dirigente	
Nº	Competências
1	Orientação para Resultados
3	Planeamento e Organização
4	Liderança e Gestão de Pessoas
9	Desenvolvimento e Motivação de Colaboradores
13	Análise da Informação e Sentido Crítico

Para os trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP3, o parâmetro “resultados” terá uma ponderação de 60% e o parâmetro “competências” terá uma ponderação de 40%, de acordo com o previsto no nº 2 do artigo 50º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

Para os trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP2, o parâmetro “resultados” terá uma ponderação de 75% e o parâmetro “competências” terá uma ponderação de 25%, de acordo com o previsto no nº 10 do artigo 36º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e nº 9 do artigo 19º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de dezembro.

Reformulação dos Objetivos - Os objetivos individuais podem ser revistos sempre que contingências não previstas ao nível administrativo ocorram, devendo nesse caso ser preenchida e assinada por avaliador e avaliado a respetiva ficha de “Reformulação de Objetivos”

Avaliação por competências – O art. 80º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, prevê que a avaliação de desempenho dos trabalhadores poderá incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, nas seguintes situações:

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

Ao abrigo da referida disposição legal, o CCA deliberou, por unanimidade, emitir parecer favorável à aplicação da avaliação apenas por competências aos trabalhadores dos serviços operacionais da Câmara Municipal, integrados na carreira e assistente operacional, considerando que, de uma forma geral, os trabalhadores da carreira de assistente operacional enquadram-se nas situações acima referidas, reconhecendo existirem dificuldades acrescidas na atribuição e negociação de objetivos com os trabalhadores em causa, tornando-se assim necessário definir uma metodologia de avaliação adequada a esta realidade.

Conforme disposto no nº 4 do art. 80º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, as competências a designar pelo avaliador, de entre as constantes da lista de competências fixadas pela Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro, para esta carreira, deverão ser em número não inferior a oito, fixando-se o seguinte conjunto de 5 (cinco) competências que serão comuns e obrigatórias para todos os avaliados, nos termos e para os efeitos acima referidos.

Assistentes operacionais	
Nº	Competências
2	Orientação para o Serviço Público
5	Trabalho de Equipa e Cooperação
8	Adaptação para Melhoria Contínua
10	Otimização de Recursos
11	Iniciativa e Autonomia

As restantes competências serão escolhidas por acordo entre o avaliador e o avaliado de entre as constantes da lista para o respetivo grupo profissional.

Às referidas competências deverá ser atribuída uma ponderação entre 10% e 20% que será fixada pelo avaliador.

Requisitos funcionais para a avaliação – Os requisitos funcionais para a avaliação são aferidos de acordo com o disposto no artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

Avaliador competente – Se, no decorrer do biénio anterior e ou no período temporal de prestação de serviço, se sucederem dois ou mais avaliadores, será competente para a avaliação, aquele que tenha tido maior período de contato funcional com o avaliado, em regra por um período mínimo de um ano, devendo este recolher, dos demais, os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação, conforme resulta da conjugação dos nºs 2,3 e 4 do artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

Ponto 3 – Análise dos critérios de ponderação curricular e respetiva valoração.

O CCA analisou e deliberou, por unanimidade, aprovar os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração a aplicar na avaliação de desempenho relativa ao biénio 2023/2024, nas situações previstas nos artigos 29º, 42º e 43º da lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, em conformidade com o estabelecido no Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, nos termos que constam do anexo I que integra a presente ata, cuja publicação será feita de acordo com o nº 4 do artigo 43º atrás referido.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas 10:45 horas, tendo sido lavrada de imediato a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do CCA e por mim _____ que a secretariei.

Presidente

Hugo Luís Pereira Hilário

Vereadores:

Francisco Manuel Lopes Alexandre

Luís Manuel Jordão Serra

Rogério Eduardo Correia Alves

Alda Odete Borges Martins Falé Monteiro Falca

Dirigentes:

Maria Adelaide Feitinha da Silva Rosa

António Miguel da Almeida Ministro

Maria José Carreiras Covas Barradas

Maria Manuela Carvalho Correia Lopes