

**CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO - FASE DE PLANEAMENTO DO CICLO
AVALIATIVO 2015/2016**

PESSOAL NÃO DOCENTE VINCULADO À AUTARQUIA DE MANGUALDE

ACTA N.º 2/2014

Reunião ordinária de 18 de dezembro de 2014

----- Aos dezoito dias do mês de dezembro do ano de dois mil e catorze, nesta cidade de Mangualde, paços do município na sala de reuniões internas, reuniu o Conselho Coordenador da Avaliação deste município (pessoal não docente) para o ciclo avaliativo 2015/2016; adiante designado por CCA e constituído pelo despacho do senhor presidente da câmara n.º 34-RH/2014, de 26 de novembro de 2014. Nesta reunião estiveram presentes os seguintes membros do CCA: - O senhor vice-presidente da câmara municipal, Eng.º Joaquim Manuel Patrício Ferreira, que presidiu à reunião, de acordo com despacho de delegação de competências do senhor presidente da câmara n.º 31-RH/2014, de 21 de novembro de 2014; - O Chefe da Divisão Financeira, Dr. Orlando Augusto Duarte Fernandes; - A Chefe da Divisão de Gestão de Obras Públicas e Particulares, Urbanismo e Equipamentos Públicos, Eng.ª Natércia de Jesus Marques Peixoto; - A Chefe da Divisão Administrativa, Dr.ª Maria Gracinda Gomes Lopes Pinheiro da Rocha, responsável pela subunidade onde está inserido o serviço de recursos humanos; - O representante do Diretor do Agrupamento “Escolas de Mangualde”, Dr. Rui Jorge Costa; comigo, Maria Adelaide Agostinho Borges, designada secretária do CCA no referido despacho do senhor presidente da câmara n.º 31-RH/2014, de 21 de novembro de 2014. -----

----- Faltaram a esta reunião, os vereadores, Dr.ª Maria José de Jesus Silva Coelho e senhor João Fernando Albuquerque Lopes, por motivos de trabalho inadiáveis e anteriormente agendados, pelo que as respetivas faltas foram consideradas justificadas.-----

----- **HORA DE ABERTURA** -----

----- Verificada a existência de quórum, o senhor vice-presidente da câmara municipal, Eng.º Joaquim Patrício, que presidiu a esta reunião do CCA no uso da competência que lhe foi delegada, declarou aberta a reunião quando eram onze horas e trinta minutos. 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.º 61.º, conjugada com o art.º 62.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e ainda com os art.º 4.º e 5.º, do Decreto Regulamentar n.º 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 da **ORDEM DO DIA** da presente reunião: -----

----- **PONTO 1: ESTABELECEM 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 04 DE SETEMBRO**-----

----- Nos termos do disposto na alínea a), do n.º 1, do artigo 58.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, conjugada com o disposto na alínea a), do n.º 1, do art.º 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o Ciclo de Gestão previstos no artigo 8.º, da referida Lei n.º 66-B/2007, conjugado com o disposto no art.º 5.º, do também já referido Decreto Regulamentar n.º 18/2009. -----

----- Na presente reunião, iniciada a discussão deste ponto da ordem de trabalhos e sob proposta do senhor vice-presidente da câmara municipal, Eng.º Joaquim Patrício, o CCA

deliberou, por unanimidade, que **os avaliadores para o ciclo avaliativo 2015/2016 deverão tomar como diretrizes no âmbito do SIADAP 3 as seguintes disposições legais:** -----

----- **Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31/12**, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP): Art.º 42.º (requisitos funcionais para avaliação), art.º 43.º (ponderação curricular), art.º 45.º (parâmetros de avaliação), art.º 46.º (resultados), art.º 47.º (avaliação dos resultados atingidos), n.º1 e n.º3, art.º 48.º (competências) n.º1, art.º 49.º (avaliação das competências), art.º 50.º (avaliação final), art.º 52.º (efeitos), art.º 59.º (comissão paritária), art.º 62.º (planeamento), art.º 63.º (autoavaliação e avaliação), art.º 64.º (harmonização de propostas de avaliação), art.º 66.º (contratualização dos parâmetros), art.º 67.º (contratualização dos objetivos), art.º 68.º (contratualização das competências), art.º 69.º (validações e reconhecimentos), art.º 71.º (homologação das avaliações), art.º 74.º (monitorização), art.º 75.º (diferenciação de desempenhos), art.º 80.º, na redação dada pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro (avaliação com base nas competências), art.º 84.º (critérios de desempate) e art.º 87.º (habilitação regulamentar); -----

----- **Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04/09**, que adapta aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Art.º 4.º (sistema de planeamento), art.º 6.º (subsistemas do SIADAP), art.º 9.º (monitorização e revisão dos objetivos), art.º 10.º (Relatório do desempenho da unidade orgânica), art.º 18.º (parâmetros de avaliação – avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios), art.º 19.º (avaliação/monitorização intercalar – avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios), art.º 20.º (avaliadores – avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios), art.º 21.º (conselho coordenador da avaliação) e art.º 22.º (comissão paritária); -----

----- **Portaria n.º 359/2013, de 13/12**, que aprova os modelos de fichas de autoavaliação, de avaliação do desempenho, de monitorização do desempenho, de avaliação com base nas competências, de reformulação de objetivos, para utilização no âmbito do sistema integrado

de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública (SIADAP) e ainda as listas de competências dos diferentes grupos de pessoal;-----

----- **Portaria n.º 759/2009, de 16/07**, que procede à adaptação do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública ao pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;-----

----- **Ofício Circular 13/GDG/08, de 21/11**, cujo respetivo documento anexo essencialmente aborda questões colocadas à DGAEP e que carecem de orientação, no âmbito do SIADAP.----

----- **Consulta do “site” da DGAEP**, onde se encontra elencada e disponível a legislação aplicável nesta matéria, bem como o entendimento deste organismo relativamente a diversas questões eventualmente suscitadas no âmbito deste assunto. -----

----- **Em matéria de objetivos**, o CCA deliberou, por unanimidade, que os objetivos a definir para o ciclo avaliativo 2015/2016 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. Deverá ainda ser efetuada uma uniformização da avaliação de todos os trabalhadores, a não ser que o regulamento disponha em contrário.-----

----- Seguidamente e ainda no âmbito desta matéria o senhor vice-presidente da câmara municipal, Eng.º Joaquim Patrício, fez referência à nota técnica disponibilizada pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), contendo as principais alterações introduzidas pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, designadamente: -----

----- **“SIADAP - Principais Alterações - Dirigentes Intermédios** -----

----- O SIADAP 2 passa a ser aplicado exclusivamente a dirigentes ou legalmente equiparados, deixando de se aplicar a outros cargos e chefias de unidades orgânicas. -----

----- Fim da atribuição da distinção de mérito aos serviços (Desempenho excelente) – (artigos 17.º, n. 3, alínea a), 18.º, n.º 2, 19.º, 25.º, n.º 3, e 27.º).-----

----- Foram revogadas as normas que previam a atribuição da distinção de mérito aos serviços, com reconhecimento de Desempenho excelente. -----

----- A avaliação dos dirigentes intermédios passa a ser feita por ciclos avaliativos de 3 anos correspondentes à duração da comissão de serviço, (artigos 21.º, n.º 9, da Lei n.º 2/2004, de 15-01, na redação da Lei n.º 64/2011, de 22-12). -----

----- A avaliação anual dos dirigentes intermédios foi substituída por monitorização intercalar anual. -----

----- Esta monitorização intercalar corresponde à anterior avaliação intercalar anual e consubstancia-se num relatório sintético, a ser apresentado pelo dirigente ao respetivo dirigente superior, até 15 de abril de cada ano, explicitando a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos negociados (os objetivos são negociados no início da comissão de serviço para a totalidade do período de exercício de funções dirigentes – em regra 3 anos). -----

----- A avaliação, propriamente dita, é feita no termo da respetiva comissão de serviço, com base nos parâmetros negociados no início da comissão de serviço (Objetivos/Resultados e Competências). -----

----- A avaliação/notação dos objetivos e das competências não sofreu alterações, assim como as menções qualitativas da avaliação final – Desempenho relevante, Desempenho adequado ou Desempenho inadequado. -----

----- Deixou de haver a possibilidade de atribuição da menção qualitativa de Desempenho excelente aos dirigentes intermédios - (revogação dos n.ºs 2 a 4 do artigo 37.º). -----

----- Deixou de haver diferenciação de desempenho (quotas/percentagens) - (revogação do n.º 5 do artigo 37.º) e o CCA deixou de validar as avaliações de Desempenho relevante (o artigo 58.º, n. 1, alíneas a) e d), deixou de referir o SIADAP 2, passando a reportar-se, apenas, a SIADAP 3). -----

----- A avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios tem os efeitos previstos no EPD, nomeadamente em matéria de não renovação ou de cessação da comissão de serviço. -----

----- Desapareceram os demais efeitos da avaliação de desempenho – prémios de desempenho, período sabático, estágios e mais dias de férias.”-----

----- 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:-----

----- **1.º Critério** – Pelo menos dois dos objetivos/competências individuais estão de acordo com os objetivos fixados para a unidade/serviço onde estão inseridos os trabalhadores;-----

----- **2.º Critério** – Contribui para a criação de benefícios adicionais para a instituição, nomeadamente, nos planos: - Financeiro (redução da despesa); - Simplificação e agilização de procedimentos, que podem abranger todas as unidades; - Otimização e valorização de meios e recursos; - Incremento da eficiência e eficácia do serviço.-----

----- **3.º Critério** – Demonstra elevado empenho e compromisso com o serviço.-----

----- **Desempenho Excelente:** -----

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

----- **1.º Critério** – Contribui para o aumento da qualidade do serviço;-----

----- **2.º Critério** – Evidencia e referencia boas práticas para os restantes trabalhadores articulados com o plano estratégico da Câmara Municipal de Mangualde;-----

----- **3.º Critério** – Deliberação por unanimidade.-----

----- **Desempenho Inadequado:** -----

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

----- **1.º 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”.-----

----- **2.º Critério** – No âmbito do parâmetro “competências”, do total das competências contratualizadas o trabalhador não demonstrar pelo menos quatro das competências contratualizadas, estando incluídas nestas quatro as competências definidas como obrigatórias pelo CCA.-----

----- O CCA deliberou ainda, por unanimidade, que em cumprimento do legalmente disposto no âmbito da avaliação de desempenho, no início da segunda quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo deverá realizar-se uma reunião do CCA para proceder à análise das propostas de avaliação referentes a esse ciclo avaliativo e à respetiva 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. Deverá também ser elaborado mapa/relatório de monitorização dos objetivos, sendo que os documentos relativos ao SIADAP deverão ser reencaminhados à Divisão Administrativa.-----

----- Ainda no âmbito do disposto na alínea a), do n.º 1, do artigo 58.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, conjugada com o disposto na alínea a), do n.º 1, do art.º 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 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 art.º 4.º, da referida Lei n.º 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 determinação do serviço efetivo do trabalho realmente prestado pelos trabalhadores, implica que para aferição dos requisitos funcionais para avaliação se retirem as ausências significativas, designadamente:-----

----- Licença sem remuneração;-----

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

----- Doença prolongada. -----

----- **PONTO 2: ESTABELECEM 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 n.º 1, do artigo 58.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, conjugada com o disposto na alínea b), do n.º 1, do art.º 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 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 serviços da câmara municipal de Mangualde**, o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte: -----

----- **I – No que respeita às orientações gerais em matéria de fixação de objetivos:** -----

----- **1. Número de objetivos a fixar:** -----

----- 1.1 - O número de objetivos a fixar no âmbito da avaliação de desempenho para o ciclo avaliativo 2015/2016 deverá ser igual para todos os avaliados/trabalhadores da câmara municipal de Mangualde, devendo os referidos objetivos serem fixados em articulação com os documentos estratégicos do município e das unidades orgânicas.-----

----- **2. Definição dos objetivos:** -----

----- 2.1 - Os objetivos devem estar alinhados em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da câmara municipal de Mangualde, designadamente com os respetivos objetivos estratégicos, Orçamento, Plano de Atividades e Mapa de Pessoal.-----

----- 2.2 - Os objetivos devem ainda ser específicos (com relevância no contexto funcional), mensuráveis (indicar a base do desempenho, a moldura temporal de referência e meta), balizados no tempo, realizáveis/tangíveis (verificar as condições de realização), devem também ser ambiciosos (tendo em conta os recursos existentes), delimitados no tempo, estarem redigidos de forma clara e concisa, estarem em consonância com os objetivos estratégicos plurianuais, como os objetivos da respetiva unidade orgânica e diretrizes superiores. -----

----- **3. Indicadores:** -----

----- 3.1 - Nos postos de trabalho da área administrativa e técnica deverá, sempre que possível, valorizar-se os prazos de execução e o número das tarefas. -----

----- 3.2 - Os indicadores de medida devem refletir o tempo de execução média, a complexidade e a qualidade exigível.-----

----- **4. Caracterização da superação dos objetivos:** -----

----- 4.1 - O objetivo considera-se superado quando o valor alcançado exceda em 1/4 ou mais o valor da meta definida, e mostrando-se igualmente reunidas as condições de qualidade exigíveis no desempenho normal da função.-----

----- 4.2 - Nos casos em que o avaliador considere que o objetivo não foi superado por não estarem manifestamente reunidos os requisitos normais de qualidade, deverá fundamentar a sua decisão.-----

----- 4.3 - Sempre que a meta do indicador de desempenho estiver referida ao cumprimento de vários prazos ter-se-á em consideração o valor total destes, ou quando não especifique prazos, deve ter-se em consideração o último dia do período em avaliação. -----

----- **5. Avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo:** -----

----- 5.1 – De acordo com o disposto no n.º 1, do artigo 47.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, conjugado com o disposto no n.º 3, do artigo 8.º do Decreto Regulamentar n.º 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 – No que respeita às orientações gerais em matéria de escolha de competências: -

----- 1. Número de competências a fixar em função das carreiras: -----

----- 1.1 - O n.º 1, do artigo 48.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, estabelece que o parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a 5. Porém, a fixação do número de competências incumbe ao Conselho Coordenador da Avaliação (alínea c), do n.º 1, do artigo 58.º do mesmo diploma legal, conjugado com a alínea c), do n.º 1, do artigo 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009).--

----- Assim, em cumprimento do disposto no parágrafo anterior e também o despacho do senhor presidente da câmara n.º 32-RH/2014, de 21 de novembro de 2014, o CCA deliberou, por unanimidade, que **no âmbito das competências a considerar na avaliação de desempenho dos trabalhadores da câmara municipal de Mangualde para o ciclo avaliativo 2015/2016, na carreira de assistente operacional a avaliação deverá ser feita, excecionalmente, apenas com base nas competências (ver ponto 4). 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 especificidades relacionadas com o posto de trabalho que ocupam, o perfil exigido e o resultado a obter. -----

----- PONTO 3: ESTABELECEM 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 n.º 1, do artigo 58.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro e conjugado com o disposto na alínea c), do n.º 1, do art.º 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, compete ao Conselho Coordenador da 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 SIADAP atual obriga, de forma clara, a uma articulação entre os objetivos fixados para o serviço, para os dirigentes intermédios e para os trabalhadores. -----

----- Relativamente a este ponto o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte no que respeita ao número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho no ciclo avaliativo 2015/2016: -----

----- **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, exceçionalmente, apenas com base nas competências (ver ponto 4), devendo estes ser definidos em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da câmara municipal de Mangualde, de acordo com as regras estabelecidas no artigo 67.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro; -----

----- Para cada objetivo será construído um indicador de medida e uma escala, a qual conterà os patamares onde o objetivo é atingido e superado, respetivamente. -----

----- **Número de competências:** Fixar um conjunto de 5 (cinco) competências, com igual ponderação, para os trabalhadores das carreiras de assistente técnico e técnico superior (com exceção dos técnicos superiores que exercem funções de coordenação e orientação dos serviços), de entre as constantes das listas aprovadas pela Portaria n.º 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 artigo 68.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro. -----

----- **Número de competências no caso dos técnicos superiores que exercem funções de coordenação:** Fixar um conjunto de cinco competências, com igual ponderação, devendo de entre estas ser obrigatoriamente consideradas as competências “orientação para resultados”, “inovação e qualidade” e “coordenação”.-----

----- 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 n.º 2, do art.º 50.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro; -----

----- **PONTO 4: ESTABELEECER A EVENTUAL AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO COM BASE NO PARÂMETRO “COMPETÊNCIAS”, DESDE QUE SE ENCONTREM CUMULATIVAMENTE REUNIDAS AS CONDIÇÕES PREVISTAS NAS ALÍNEAS A) E B), DO N.º 2, DO ART.º 80.º, DA LEI N.º 66-B/2007, DE 28 DE DEZEMBRO, NA REDAÇÃO QUE LHE FOI ATRIBUÍDA PELA LEI N.º 55-A/2010, DE 31 DE DEZEMBRO**-----



----- Nos termos do disposto no artigo 80.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro (Orçamento de Estado para 2011), em casos excepcionais, a avaliação de desempenho de alguns trabalhadores, designadamente das carreiras de assistente técnico e assistente operacional, poderá incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA e desde que se encontrem cumulativamente reunidas as condições previstas nas alíneas a) e b), do n.º 2, do referido art.º 80.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na nova redação. -----

----- Assim, ao abrigo da referida disposição legal, o senhor presidente da câmara, por despacho n.º 32-RH/2014, de 21 de novembro de 2014, determinou que o CCA se pronunciasse quanto à possibilidade de ser aplicada a avaliação com base nas competências relativamente aos trabalhadores da carreira de assistente operacional, no âmbito do processo de avaliação de desempenho no ciclo avaliativo 2015/2016. -----

----- O CCA considerou que efetivamente os trabalhadores da carreira de assistente operacional desempenham funções de natureza executiva, padronizadas, previamente determinadas, rotineiras e permanentes ao longo do período de avaliação, havendo dificuldade na atribuição e negociação de objetivos baseados na premissa da qualidade, eficiência e eficácia e com as características que devem estar subjacentes aos mesmos, designadamente serem mensuráveis, e ambiciosos, tornando-se necessário definir uma forma de avaliação adequada a esta realidade e estabelecer princípios e regras que garantam a sua harmonização e equilíbrio. -----

----- Nesta matéria, o CCA, teve ainda em consideração a dificuldade sentida na aplicação dos critérios de desempate previstos no art.º 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, quando está perante trabalhadores da mesma carreira tendo sido alguns avaliados por objetivos e competências e outros apenas por competências. -----

----- **Assim, na sequência do anteriormente exposto, o CCA deliberou, por unanimidade, emitir parecer favorável/concordar com a aplicação excepcional da avaliação com base nas competências, prevista no art.º 80.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação**

dada pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro (Orçamento de Estado para 2011), pelo que, no caso dos trabalhadores da carreira de assistente operacional a avaliação de desempenho deverá incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, desde que se encontrem cumulativamente reunidas as condições previstas nas alíneas a) e b), do n.º 2, do referido art.º 80.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com a nova redação, ou seja, a avaliação com base nas competências, deverá ser aplicada na avaliação de desempenho no ciclo avaliativo 2015/2016 relativamente aos trabalhadores da carreira de assistente operacional, desde que estejam cumulativamente reunidas as condições previstas nas referidas alíneas a) e b), do n.º 2, do referido art.º 80.º, designadamente:-----

----- a) Se trate de 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 carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas. -----

----- 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, encontram-se estabelecidos no referido despacho do senhor presidente da câmara n.º 32-RH/2014, de 21 de novembro de 2014, os seguintes princípios e requisitos que deverão ser observados: -----

----- 1. O número de competências a utilizar na avaliação será de 8 (oito), devendo contudo, ser obrigatoriamente consideradas as competências n.º 1 “realização e orientação para resultados”, n.º 9 “inovação e qualidade” e n.º 12 “responsabilidade e compromisso com o serviço” e as restantes 5 (cinco) competências serão escolhidas de acordo entre o avaliador e o avaliado de entre as constantes na Lista de Competências do pessoal operário e auxiliar constante no anexo VI, referido no art.º 2.º, da Portaria 359/2013, de 13 de dezembro. -----



----- 2. Nos termos do n.º 8, do referido art.º 80.º, às competências poderá ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respetiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos, pelo que a cada uma das três competências obrigatórias deverá ser atribuída uma ponderação de 15% e às restantes cinco competências deverá ser atribuída uma ponderação de 11 %. -----

----- PUNTO 5: ADMITIR A POSSIBILIDADE DE OS TRABALHADORES COM RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO COM, PELO MENOS, UM ANO E O CORRESPONDENTE SERVIÇO EFETIVO, SEREM AVALIADOS POR AVALIADOR COM O QUAL NÃO TENHAM CONTACTO FUNCIONAL DIRETO DURANTE O REFERIDO PERÍODO TEMPORAL, AO ABRIGO DO DISPOSTO NO N.º 3, DO ART.º 42.º, DA LEI N.º 66-B/2007, DE 28 DE DEZEMBRO, NA ATUAL REDAÇÃO-----

----- Ao abrigo do disposto no n.º 3, do art.º 42.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, por decisão favorável do CCA pode ser admitida a realização de avaliação relativamente aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, por avaliador com o qual não tenham contacto funcional direto durante o referido período temporal. Isto porque tendo em conta as realidades específicas do município, nomeadamente a ausência de dirigentes em determinadas áreas funcionais e, por conseguinte, de avaliadores diretos e imediatos, nestas circunstâncias poderá ser admitida como solução que os eleitos locais com os “pelouros” nessas áreas funcionais, onde se integram e de quem dependem trabalhadores, sejam os seus avaliadores. Nestes casos e por decisão favorável do CCA, excepcionalmente poderá ser admitida a realização de avaliação. Este entendimento encontra-se fundamentado na informação n.º 006/01/2013, emitida pelo Gabinete Jurídico da Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP) e também no parecer jurídico n.º 28/CCDR-LVT/2011, da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT). -----

----- Entretanto, após a apreciação da situação em referência e na sequência do anteriormente exposto, o CCA deliberou, por unanimidade, excepcionalmente admitir e emitir

parecer favorável/concordar relativamente à possibilidade de os trabalhadores com relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, serem avaliados por avaliador com o qual não tenham contacto funcional direto durante o referido período temporal, ao abrigo do disposto no n.º 3, do art.º 42.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, designadamente que os eleitos locais com os “pelouros” nessas áreas funcionais, onde se integram e de quem dependem trabalhadores, sejam os seus avaliadores, tendo por base a fundamentação constante da informação n.º 006/01/2013, emitida pelo Gabinete Jurídico da Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP) e também no parecer jurídico n.º 28/CCDR-LVT/2011, da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT). -----

----- PONTO 6: DETERMINAR OS CRITÉRIOS PARA EFEITOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR, BEM COMO A RESPECTIVA VALORAÇÃO. -----

----- Em cumprimento do disposto no n.º 4, do art.º 43.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro, o CCA procedeu à fixação dos critérios para efeito de ponderação curricular, bem como a respetiva valoração, tendo em consideração o disposto no despacho normativo n.º 4-A/2010, publicado no DR – II série, n.º 26, de 08 de fevereiro de 2010. -----

----- Para o efeito e à semelhança do ano ciclo avaliativo anterior, foram elaborados três documentos com a identificação dos elementos a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva valoração, um para os trabalhadores na carreira de técnico superior, outro para os trabalhadores da carreira de assistente técnico e um terceiro para os trabalhadores da carreira de assistente operacional, documentos que se encontram anexos à presente ata. **Anexos (Doc. I, Doc. II e Doc. III).**-----

----- O CCA deliberou, por unanimidade, aprovar os referidos documentos nos quais se encontram estabelecidos os elementos a considerar para efeitos de ponderação curricular e respetiva valoração, nas diferentes carreiras profissionais. -----

----- PONTO 6: APROVAÇÃO DO REGULAMENTO DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO -----

----- Em cumprimento do disposto no n.º 6, do art.º 58.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro e conjugado com o disposto no n.º 6, do art.º 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, o CCA procedeu à análise e discussão da proposta de regulamento apresentada.-----

----- Colocado à votação, o CCA deliberou, por unanimidade, aprovar o Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação da Câmara Municipal de Mangualde, que se encontra anexo à presente ata. **Anexo (Doc. IV)**-----

----- Em cumprimento do disposto no n.º 4, do art.º 43.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro, a presente ata deverá ser tornada pública. -----

----- No final da reunião, o Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação submeteu à aprovação a presente ata, ainda sob a forma de minuta, para produção de eficácia externa, nos termos do disposto no n.º 3 e no n.º 4 do artigo 27.º, do Código do Procedimento Administrativo, tendo a mesma sido aprovada por unanimidade, e que vai ser assinada por todos os presentes. Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada quando eram **doze** horas e cinco minutos. -----

----- ANEXOS: -----

----- **Doc. I** – Critérios a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva valoração para os trabalhadores na carreira de técnico superior; -----

----- **Doc. II** – Critérios a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva valoração para os trabalhadores na carreira de assistente técnico;-----

----- **Doc. III** – Critérios a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva
avaliação para os trabalhadores na carreira de assistente operacional. -----

----- **Doc. IV** – Regulamento do CCA da Câmara Municipal de Mangualde; -----

----- E eu, Maria Adelaide Agostinho Borges, Maria Adelaide Agostinho Borges,
secretária do CCA, a subscrevi e assino. -----

Os membros do CCA



(Eng.º Joaquim Manuel Patrício Ferreira)



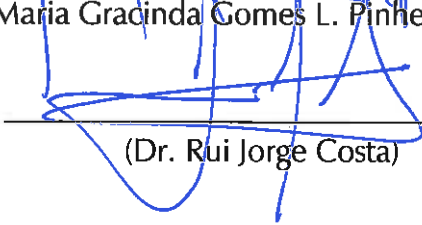
(Dr. Orlando Augusto Duarte Fernandes)



(Eng.ª Natércia de Jesus Marques Peixoto)



(Dr.ª Maria Gracinda Gomes L. Pinheiro da Rocha)



(Dr. Rui Jorge Costa)

A secretária

Maria Adelaide Agostinho Borges
(Maria Adelaide Agostinho Borges)