



Ata de Reunião Ordinária do Conselho Coordenador de Avaliação do Município de Mourão

23 de outubro de 2019

Aos 23 dias do mês de outubro de dois mil e dezanove, pelas 14 horas e 30 minutos, no edifício dos Paços do Município de Mourão, reuniu o Conselho Coordenador da Avaliação, adiante abreviadamente designado por CCA, nomeado por despacho, nos termos do disposto no artigo 21º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro, e no uso das competências que lhe são conferidas pelo artigo 60º da Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua redação atual, tendo estado presentes a sua Presidente, Maria Clara Pimenta Pinto Martins Safara, Presidente da Câmara Municipal, e os vogais, Manuel Francisco Godinho Carrilho, Vice-Presidente e Vereador a tempo inteiro da Câmara Municipal, Gonçalo Jorge Fernandes Lopes, Vereador a tempo inteiro da Câmara Municipal, Vera Cristina Marques Bailote, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira e dirigente responsável pela área de recursos humanos, e José Carlos Cecílio Rocha, Diretor do Agrupamento de Escolas de Mourão.

Secretariou a presente reunião, a Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, Vera Cristina Marques Bailote.

Declarada aberta a reunião pela Presidente do CCA procedeu-se à análise dos assuntos constantes na Ordem do Dia anexa à convocatória para a presente reunião, oportunamente enviada a todos os membros, e que se passa a indicar:

1. Orientações estratégicas que regem o ciclo de gestão para o biénio 2019/2020;
2. Orientações no âmbito da avaliação de desempenho das unidades orgânicas - subsistema SIADAP1 – para os anos de 2019 e 2020;
3. Orientações no âmbito da avaliação de desempenho do dirigente – subsistema SIADAP2, para o biénio 2019/2020;
4. Orientações no âmbito da avaliação de desempenho dos trabalhadores – subsistema SIADAP3, para o biénio 2019/2020.

No que diz respeito ao Ponto 1 da Ordem do Dia, foi decidido fixar os Objetivos Estratégicos Plurianuais que se apresentam de seguida, os quais estão fundamentados na proposta das Grandes Opções do Plano, apresentada e aprovada pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, em 07 de novembro e 26 de novembro de 2018, respetivamente, a saber:

Handwritten notes and signatures:
M. Safara
↓
Bailote
B.



Handwritten signatures and initials, including the letter 'B.' in the right margin.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE) 2019/2020	OE I	Otimizar os recursos humanos, materiais e financeiros, procedendo à sua correta adequação e reafetação, racionalizando custos e promovendo a sustentabilidade financeira, sem prejuízo da qualidade e da eficácia e da eficiência na prestação de serviços aos munícipes.
	OE II	Reforçar a qualidade, eficiência e eficácia dos serviços municipais e assegurar o atendimento de excelência aos munícipes.
	OE III	Promover e apoiar a atratividade, competitividade e a inovação através de ações e dinamizações para promoção do emprego, dinamizar as atividades económicas, afirmar o concelho como um destino turístico estratégico valorizando os recursos endógenos; promover a divulgação dos produtos locais e do património histórico e ambiental.
	OE IV	Privilegiar a educação como área prioritária de intervenção, melhorar os serviços prestados à comunidade educativa no sentido de aumentar oportunidades e diminuir desigualdades, para alcançar a coesão social.
	OE V	Contribuir para a melhoria do serviço público na área social, promovendo o bem-estar dos estratos sociais mais desfavorecidos, como forma de promover uma maior elevação e coesão social.

Orientação aprovada por unanimidade.

----- Relativamente ao Ponto 2 da Ordem do Dia, foi decidido fixar as seguintes orientações no âmbito da avaliação de desempenho das unidades orgânicas - subsistema SIADAP 1:

a. Unidades orgânicas abrangidas – definição e princípios orientadores de aplicação

Considerando as deliberações da CM e da AM, que aprovam o Modelo de estrutura orgânica ao abrigo do Decreto-Lei n.º 305/2009, para efeitos de aplicação do modelo de avaliação consideram-se as unidades orgânicas lideradas por Dirigentes Intermédios de 2.º Grau e Dirigentes de 3.º Grau ou Inferior, quando aplicável.

b. Níveis de graduação dos parâmetros de avaliação por unidade orgânica

O peso para os parâmetros de avaliação das unidades orgânicas deverá estar enquadrado dentro dos seguintes intervalos:

- i. Eficácia – 40 a 70%;
- ii. Eficiência – 10 a 40%;
- iii. Qualidade - 10 a 40%.

c. Número mínimo e máximo de objetivos a definir para cada unidade orgânica

Número mínimo de 3 e máximo de 5 de objetivos a fixar para cada unidade orgânica.

Neste sentido, para os anos 2019 e 2020 cada unidade orgânica deverá fixar 3 objetivos.

d. Membros do órgão executivo responsáveis pela aprovação dos objetivos das unidades orgânicas



Handwritten signatures and initials: "AL", "B.", and a signature that appears to be "B. Lopes".

Grelha com unidades orgânicas e membros do órgão executivo do qual dependem para efeitos de aprovação dos objetivos das mesmas (n.º 2 do art.º 8 do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro):

Unidade Orgânica	Dirigente	Membros do órgão executivo responsáveis pela aprovação dos objetivos
Divisão Administrativa e Financeira	Vera Cristina Marques Bailote	Presidente da Câmara Municipal
Divisão de Ambiente, Obras e Urbanismo	Não provido	Vice-Presidente da Câmara Municipal
Unidade Sociocultural e Desportiva	Não provido	Vereador Gonçalo Jorge Fernandes Lopes

e. Planeamento do processo

Os objetivos devem ser propostos pela unidade orgânica ao membro do órgão executivo de que dependa e são por este aprovados.

Orientação aprovada por unanimidade.

----- Relativamente ao Ponto 3 da Ordem do Dia, foi decidido fixar as seguintes orientações no âmbito da avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios - subsistema SIADAP 2:

a. Dirigente intermédio - Definição e princípios orientadores de aplicação

Considerando o Mapa de Pessoal em vigor, aprovado, existe apenas um lugar de dirigente intermédio de 2º grau, identificado na alínea d) do ponto 2 da Ordem do Dia, que será avaliado pelo SIADAP 2.

b. Avaliador do dirigente intermédio

De acordo com o n.º 1 do artigo 20.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, o dirigente é avaliado pelo superior hierárquico de quem diretamente dependa, propondo-se que seja avaliador o mesmo que aprova os objetivos das unidades orgânicas, de acordo com a alínea d) do ponto 2 da Ordem do Dia.

c. Fixação das percentagens de ponderação para fixação da classificação final dos parâmetros de "Resultados" (mínimo de 75%) e "Competências" (máximo de 25%)

De acordo com o artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, foram observadas as percentagens de ponderação para fixação da classificação



Handwritten signatures and initials: "AH", "B.", and a signature that appears to be "Ramil".

final dos parâmetros em causa, fixando a ponderação da componente “Resultados” em 75% e, bem assim, a ponderação da componente “Competências” em 25%.

d. Componente “Resultados” – Definição e princípios orientadores de aplicação

- i. Referência à definição do número mínimo e máximo de objetivos para cada unidade orgânica (em número não inferior a 3):

Foi estabelecido que os objetivos a fixar no âmbito do SIADAP 2 sejam no mínimo 3 e no máximo 10, pelo que para o biénio 2019/2020 devem ser fixados 3 objetivos.

- ii. Referência ao modelo da ficha:

Devem adotar o fixado em termos de SIADAP 2, ou seja, adotar os modelos da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, no que se refere às fichas de avaliação e autoavaliação.

- iii. Referência a orientações no âmbito da fixação de objetivos:

1. Regras na definição dos objetivos e respetivos indicadores de medida:

O CCA considera adotar os mesmos para o SIADAP 2 e 3, a saber:

- **Clareza:**
Formulados mediante a utilização de uma linguagem clara e simples, para facilitar a sua leitura e compreensão por trabalhadores e outras partes interessadas;
- **Precisão:**
Conter um verbo de ação, de modo a especificar a situação que pretende atingir ou modificar. Evitar que se confunda com a missão e/ou com a enunciação de uma GOP ou política pública;
- **Pertinência:**
Estarem alinhados com as políticas públicas, a missão e a estratégia da gestão;
- **Mensurabilidade:**
Definidos de tal forma que a sua realização possa ser medida através de mecanismos de monitorização e permita uma apreciação objetiva da sua realização;
- **Viabilidade:**
Os objetivos devem ser realizáveis, caso contrário não constituem um elemento de referência para a gestão. No entanto, devem ser ambiciosos de forma a não ficarem aquém da capacidade disponível do serviço o que conduziria à ineficiência dos seus recursos;
- **Comparabilidade:**



Handwritten signatures and initials in the top right corner, including the name "Yves" and the number "13".

Sempre que diversos serviços concorram para um determinado objetivo de política/programa/projeto, os indicadores de resultado e de impacto devem viabilizar comparações nacionais e internacionais;

- **Referenciais:**

Os objetivos anuais devem sustentar-se sempre que possível em referenciais comumente aceites. Na maioria das situações sabemos que tal não será ainda viável, pelo que se sugere a utilização do histórico do serviço.

- 2. **Regras de contagem de prazos:**

O CCA definiu considerar as mesmas para o SIADAP 2 e 3, ou seja, todos os indicadores cuja métrica esteja indexada a um prazo devem indicar concretamente a inclusão ou exclusão das datas referidas e o horário considerado para cumprimento/superação.

- 3. **Regras no âmbito das fontes de verificação:**

O CCA definiu considerar as mesmas para o SIADAP 2 e 3, a saber:

A fonte de verificação tem que existir, obrigatoriamente, à data de fixação do objetivo, ser fiável e ser mencionada para cada indicador.

- e. **Componente "Competências": – Definição e princípios orientadores de aplicação**

- i. **Referência à definição do número mínimo e máximo de competências (em número não inferior a 5):**

Foi estabelecido fixar 6 competências, no âmbito do SIADAP 2, de acordo com a Lista de Competências constante na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, a saber:

- 1 - Orientação para Resultados;
- 2 - Orientação para o Serviço Público;
- 4 - Liderança e Gestão das Pessoas;
- 5 - Otimização de Recursos;
- 9 - Desenvolvimento e Motivação dos Colaboradores;
- 11 - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

Orientação aprovada por unanimidade.

----- No que diz respeito ao Ponto 4 da Ordem do Dia, foi decidido fixar as seguintes orientações no âmbito da avaliação de desempenho dos trabalhadores - subsistema SIADAP 3:

- a. **Requisitos funcionais para avaliação - Definição e princípios orientadores de aplicação**



Handwritten initials and a signature in the top right corner.

Handwritten number 13.

Devem ser adotados os requisitos funcionais para avaliação previstos no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua redação atual. Importa referir que não são considerados no âmbito deste subsistema, para efeitos de avaliação de desempenho, os trabalhadores que exerçam funções ao abrigo de contratos de avença e os providos em regime de comissão de serviço nos gabinetes de apoio pessoal aos eleitos locais.

b. Avaliadores no âmbito do SIADAP 3 - Definição e princípios orientadores de aplicação

De acordo com o artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007 de 27 de fevereiro, a avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte. Sem prejuízo do acima exposto propõe-se que:

- i. Em caso de ausência ou impedimento de um superior hierárquico ao nível de dirigente, bem como na categoria de coordenador técnico, encarregado geral operacional ou encarregado operacional, delibera o CCA que se proceda nos seguintes termos:

Seja proferido despacho da Sra. Presidente do Órgão Executivo a determinar que seja fornecida informação dos contributos para uma efetiva e justa avaliação por outros trabalhadores com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados, desde que cumprido um dos seguintes requisitos:

1. Sejam Vereadores com pelouro atribuído;
2. Ainda que integrados na mesma carreira do avaliado, sejam avaliados na componente "Competências" pela competência "Coordenação".

c. Fixação das percentagens de ponderação para fixação da classificação final dos parâmetros de "Resultados" (mínimo de 60%) e "Competências" (máximo de 40%)

De acordo com o artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, foram observadas as percentagens de ponderação para fixação da classificação final dos parâmetros em causa, fixando a ponderação da componente "Resultados" em 60%, e, bem assim, a ponderação da componente "Competências" em 40%.

d. Componente "Resultados"

- i. Referência à definição do número mínimo e máximo de objetivos para cada trabalhador, em número não inferior a 3 e no máximo 7:

Neste sentido, para o biénio 2019/2020, para os trabalhadores inseridos na carreira de técnico superior deverão ser fixados no total 5 objetivos.



4 referências
H
B
B.

ii. Referência aos modelos de fichas:

Devem adotar o fixado em termos de SIADAP 3, ou seja, adotar os modelos da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, no que se refere às fichas de avaliação e autoavaliação.

iii. Referência a orientações no âmbito fixação de objetivos:

1. Regras de contratualização de objetivos:

Nos termos do artigo 67.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, os objetivos a atingir por cada trabalhador devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador, sem prejuízo do direito de impugnação junto da Presidente da Câmara.

2. Regras na definição dos objetivos e respetivos indicadores de medida:

O CCA definiu considerar as mesmas características para o SIADAP 2 e 3, de acordo com o constante, no n.º 1 da subalínea iii, da alínea d), do ponto 3 da Ordem do Dia.

3. Regras de contagem de prazos:

O CCA definiu considerar as mesmas para o SIADAP 2 e 3, ou seja, todos os indicadores cuja métrica esteja indexada a um prazo devem indicar concretamente a inclusão ou exclusão das datas referidas e o horário considerado para cumprimento/superação.

4. Regras no âmbito das fontes de verificação:

O CCA definiu considerar as mesmas para o SIADAP 2 e 3, em que a fonte de verificação tem de existir, obrigatoriamente, à data de fixação do objetivo, ser fiável e ser mencionada para cada indicador.

e. Componente “Competências” – Definição e princípios orientadores de aplicação

i. Referência à definição do número mínimo e máximo de competências (em número não inferior a 5):

Para o biénio 2019/2020 foi estabelecido fixar 6 competências por carreira, no âmbito do SIADAP 3, de acordo com a Lista de Competências constante na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, sendo que se propõe que sejam fixadas 3 competências comuns de avaliação obrigatória e 3 flexíveis a definir pelo avaliador em função da especificidade das atribuições da unidade orgânica.

Propõe-se, assim, que as três competências de avaliação comum sejam, em função das carreiras onde se integram os trabalhadores, a saber:



mesqano
AH
B. B. B.
B.

- Técnicos Superiores:
 - 10 - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;
 - 11 – Relacionamento Interpessoal;
 - 13 - Trabalho de Equipa e Cooperação.
- Assistentes Técnicos:
 - 7 - Trabalho de Equipa e Cooperação;
 - 10 – Relacionamento Interpessoal;
 - 13 - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.
- Assistentes Operacionais:
 - 5 – Trabalho de Equipa e Cooperação;
 - 7 - Relacionamento Interpessoal;
 - 12 - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

f. Regime de avaliação com base nas competências para os trabalhadores integrados nas carreiras de Assistente Operacional e de Assistente Técnico

i. Âmbito de aplicação:

Parecer:

O n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua redação atual, fixa as condições cumulativas para aplicação do regime de avaliação com base nas competências.

Assim, considera o CCA adotar este regime para as carreiras de assistente técnico e assistente operacional, no biénio 2019/2020.

ii. Requisitos a observar:

Parecer:

Pelo Conselho Coordenador Avaliação foram analisados os requisitos a observar na aplicação do regime de avaliação com base nas competências e aprovado por unanimidade a emissão de parecer no sentido de este ser adotado, nos termos do disposto no artigo 80.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, na sua redação atual, que estabelece o regime da escolaridade obrigatória, entende-se assim que o regime de avaliação com base nas competências deve considerar-se aplicável aos trabalhadores integrados em carreiras e categorias de graus 1 e 2 de complexidade funcional, pelo que para o biénio 2019/2020 os Trabalhadores integrados nas carreiras de Assistente Operacional e de Assistente Técnico (SIADAP3) terão uma avaliação baseada exclusivamente na componente "Competências".



Handwritten signatures and initials in the top right corner, including the name 'B.' below them.

A orientação de aplicabilidade deste regime às carreiras de assistente técnico e assistente operacional, baseia-se nos seguintes considerandos enumerados pelo Conselho Coordenador de Avaliação:

1. Este regime de avaliação pode ser aplicado em casos excepcionais;
2. O universo dos trabalhadores enquadrados nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional;
3. O facto de aos grupos profissionais em título, serem aplicáveis cumulativamente as condições de habilitação literária mínima, ou seja, até ao 12.º ano do ensino secundário, para o exercício da função e o desenvolvimento de atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

iii. Referência à definição do número mínimo de competências para cada trabalhador, por carreira, abrangida neste regime (em número não inferior a 8):

De acordo com o n.º 4, do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, foi decidido fixar 8 competências, de acordo com a Lista de Competências constante na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, sendo que 3 dessas competências são fixadas, por carreira, pelo CCA e os avaliadores definirão as restantes competências em função da especificidade das atividades desenvolvidas pelo trabalhador.

Neste sentido serão para considerar as 3 competências já enumeradas na subalínea i., da alínea e., e fixar mais 1, nomeadamente a competência n.º 1 "Realização e Orientação para Resultados", que obrigatoriamente tem de ser fixada para ambas as categorias.

O avaliador deve ainda ter em atenção que na eventualidade de se tratar de um trabalhador com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido por parte de outros trabalhadores, deve ser estabelecida a competência n.º 6 "Coordenação", para ambas as categorias.

Orientação aprovada por unanimidade.

----- E nada mais havendo a tratar, o(a) Presidente do CCA deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata que, depois lida e aprovada, vai ser assinada pelos presentes.



O Conselho Coordenador de Avaliação,

O Presidente Maria Glória Pimenta Pinto Martins Sefore

Os Vogais Manuel Francisco Godinho Camilho

Luiza Quisima Marques Baile

Gasparinho Rocha

Conceição Jorge Almeida Lopes