



DELIBERAÇÃO TOMADA EM REUNIÃO DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO DE 9 DE MARÇO DE 2015 (PONTO 2)

2. Avaliação de Desempenho (SIADAP 3) para o ciclo avaliativo 2015/2016

2.1. Validação da estrutura de avaliadores e avaliados

Foi presente a lista de avaliadores e respectivos avaliados (**anexo 3**), elaborada de acordo com a estrutura orgânica do Município, publicada no DR no dia 29 de Junho de 2011.

O CCA deliberou, por unanimidade, validar a lista de avaliadores e avaliados (exclui pessoal em regime de cedência por interesse público), anexa à presente ata (**Anexo 3**), salientando-se, que para efeitos de acompanhamento, monitorização e avaliação, os trabalhadores em funções nos gabinetes diretamente dependentes dos órgãos municipais (gabinete de apoio à assembleia municipal, gabinete de apoio à vereação, entre outros), serão avaliados pelo Diretor do Departamento de Administração e Planeamento na presença dos respetivos avaliadores informais.

2.2. Fixação do número de objetivos e competências

O CCA deliberou, por unanimidade, fixar o número de objetivos, o número e quais as competências para cada um dos grupos profissionais, conforme a seguir se descreve:

a) Dirigentes Intermédios

1. Objetivos: 4 ou mais (até ao limite de 7)
2. Competências: 5, fixando como transversais três, a seguir enunciadas, deixando ao critério do membro do executivo do qual dependam ou dos dirigentes das unidades nucleares, quando os dirigentes das unidades flexíveis dependam deste, a escolha das restantes.
 - 2 – Orientação para o Serviço Público
 - 3 – Planeamento e Organização
 - 10 – Orientação para a Inovação e Mudança

b) Técnico Superior e Técnico

1. Objetivos: 4 ou mais (até ao limite de 7)
2. Competências: 5, fixando como transversais três, a seguir enunciadas, deixando ao critério dos dirigentes das unidades nucleares a escolha das restantes, ou do membro executivo do qual dependam as unidades flexíveis, caso o lugar dos primeiros não esteja provido.

Transversais:

- 2 – Orientação para o Serviço Público;
- 8 – Inovação e Qualidade;
- 10 – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço



c) Assistente Técnico (até ao limite de 7)

1. Objetivos: 4 ou mais
2. Competências: 5, fixando como transversais três, a seguir enunciadas, deixando ao critério dos dirigentes das unidades nucleares a escolha das restantes, ou do membro executivo do qual dependam as unidades flexíveis, caso o lugar dos primeiros não esteja provido.

Transversais:

- 5 – Adaptação e Melhoria Contínua;
- 7 – Trabalho de equipa e cooperação;
- 13 – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço

d) Assistente Operacional - Avaliação com base nas Competências

Nos termos do artigo 34º da Lei 55-A/2010 de 31 de Dezembro, a avaliação de desempenho pode incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, previsto na alínea b) do artigo 45º, mediante decisão fundamentada do Presidente da Câmara, ouvido o conselho coordenador da avaliação.

O número mínimo de competências é de 8, sendo obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.

Sempre que para o exercício das suas funções o trabalhador estiver em contacto profissional regular com outros trabalhadores ou utilizadores, o avaliador deve ter em conta a perceção por eles obtida sobre o desempenho, como contributo para a avaliação, devendo registá-la no processo de avaliação e refleti-la na avaliação das «Competências».

Considerando que os trabalhadores constantes no grupo profissional de Assistentes Operacionais afetos às várias unidades orgânicas, desenvolvem atividades ou tarefas essencialmente de rotina, com carácter de permanência, o CCA, presidido pelo Presidente da Câmara, deliberou, por unanimidade, aplicar àqueles trabalhadores uma avaliação com base nas competências, tendo sido definidas 4 competências transversais e respetivas ponderações, a seguir enunciadas, deixando ao critério do avaliador e ou avaliado, a escolha das restantes e a atribuição das restantes ponderações:

Transversais:

- 1 - Realização e Orientação para Resultados (Ponderação 15%)
- 5 – Trabalho de equipa e cooperação (Ponderação 15%)
- 8 – Adaptação e Melhoria Contínua (Ponderação 10%)
- 12 – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (Ponderação 10%)

e) Carreiras Não Revistas

Os trabalhadores a avaliar, integrados em carreiras que ainda não foram objetivo de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, como é o caso das carreiras de Especialista de Informática, Técnico de Informática e Técnico Profissional (Fiscal Municipal), serão avaliados nos termos dos trabalhadores da carreira de Técnico Superior e Técnico para o caso dos Especialistas de Informática e de Assistente



Técnico para os casos de Técnico de Informática e Fiscal Municipal. Estes integrarão a referida carreira para efeitos de fixação e distribuição de percentagens de diferenciação de desempenho.

2.3. Fixação dos critérios de superação dos objetivos

O CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer como regra que há superação de um objetivo, quando for superada, em pelo menos 20%, a meta fixada para cada indicador, sendo que há superação, para mais 20%, quando o objetivo seja fazer mais, ou para menos 20%, quando o objetivo seja a redução.

O CCA deliberou que, sempre que não seja possível aplicar a regra do parágrafo anterior, a superação de um objetivo deverá corresponder a um esforço adicional do trabalhador que o permita distinguir, de forma clara, dos restantes.

2.4. Fixação do modo de distribuição das percentagens máximas (quotas) e estimativa do número de funcionários a contemplar

Considerando que o universo atual de funcionários afetos aos serviços municipais e que são objeto de avaliação é de **187** (excluindo os avaliados pela Secção Autónoma) e que aplicada a quota de 25%, determina que podem alcançar a menção de relevante **47** trabalhadores e menção de excelente **9** trabalhadores.

O CCA, deliberou, por unanimidade, fixar a distribuição da quota de 25 % de *Desempenho Relevante* atribuída ao número total de trabalhadores sujeitos à avaliação pelo SIADAP, de cada unidade orgânica (UO), cabendo ao dirigente ainda, aplicar essa quota proporcionalmente distribuída pelos grupos profissionais, conforme previsto no Regulamento do CCA.

As ponderações globais do Município, são as seguintes:

UO	TST (+EI)	AT (+TI+FM)	AO	Total
TOTAL				
Total N.º Trabalhadores	48	62	77	187
Quota (25%) DR sem arredondamento	12	15,50	19,25	46,75
Quota (25%) DR com arredondamento	12	16	19	47,00
Quota (25%) DE sem arredondamento	2,4	3,1	3,85	9,35
Quota (25%) DE com arredondamento	3	3	3	9,00

Legenda:

TST – Técnicos Superiores e Técnicos (inclui os especialistas de informática)

AT – Assistentes Técnicos (inclui os Técnicos de Informática e Fiscais Municipais)

AO – Assistentes Operacionais



Esta distribuição poderá ser ajustada aquando da harmonização das avaliações, face a eventuais alterações que possam ocorrer durante o ano nomeadamente o número de trabalhadores efetivamente avaliados, bem como o arredondamento de quotas por excesso ou por defeito, necessário ao cumprimento das percentagens totais.

2.5. Definição dos critérios para a análise das fundamentações e respetiva validação e reconhecimento dos funcionários que far ão parte das percentagens máximas

O CCA deliberou, por unanimidade, fixar as seguintes orientações para validação das avaliações iguais ou superiores a 4 valores:

- Nenhum objetivo pode ter classificação de 1
- Nenhuma competência pode ter classificação de 1
- A fundamentação deve identificar, de forma clara e precisa, quais os contributos relevantes do desempenho do funcionário, quer no funcionamento da unidade orgânica onde se insere, quer na autarquia no todo.
- A fundamentação deve ainda descrever os fatores críticos positivos, com impacto no serviço onde se insere o funcionário para o qual foi proposta a menção de relevante.

2.6. Fixação do período de avaliação e do período para a avaliação intercalar

O CCA deliberou, por unanimidade, fixar as seguintes datas para o processo de avaliação:

- **Até 27 de março:** Reunião de avaliação entre o avaliador e avaliado, tendo em vista dar a conhecer a avaliação de 2013/2014 bem como a contratualização dos objetivos e competências com os trabalhadores para o ciclo avaliativo 2015/2016.

O CCA deliberou ainda, por unanimidade, que o período de avaliação relevante para efeitos de atribuição de notas é aquele que se inicia com a contratualização dos objetivos e competências e que termina a 31 de Dezembro 2016, mas o resultado da avaliação abrange todo o ciclo avaliativo 2015/02016.