

**ATA N.º 1/2023 DA REUNIÃO ORDINÁRIA DO
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO -
REALIZADA NO DIA 27 DE JANEIRO DE 2023.**

(SIADAP - Biénio 2023/2024)

Aos vinte e sete dias do mês de janeiro dois mil e vinte e três, reuniu o Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), no salão Nobre dos Paços do concelho do Município de Amarante.

Encontravam-se presentes, após devida e regular convocatória do Presidente do CCA: Presidente da Câmara Municipal, por inerência Presidente do CCA - José Luís Gaspar Jorge; Vice-Presidente- Jorge Ricardo; Vereador - Adriano Santos; Vereadora - Rita Batista; Diretor de Departamento (DPPGT) - João Mesquita; Diretora de Departamento (DC) - Rosário Machado; Pela Diretora da Escola Secundária de Amarante - Teresa Lopes; Pela Diretora do Agrupamento Teixeira de Pascoaes - Adosinda Ribeiro; Pelo Diretor do Agrupamento de Escolas Amadeo de Sousa-Cardozo - Angelina Teixeira; Chefe de Divisão (DASU) - Eulália Tomás; Chefe de Divisão (DEJD) - Carlos Gomes e a Chefe de Divisão (DARH) - Carla Afonso.

Informou que não poderia estar presente o Senhor Diretor de Departamento (DAG) - Rui Moutinho

Verificada a existência de *quórum*, o Senhor Presidente do CCA, quando eram 15:27h, declarou abertos os trabalhos.

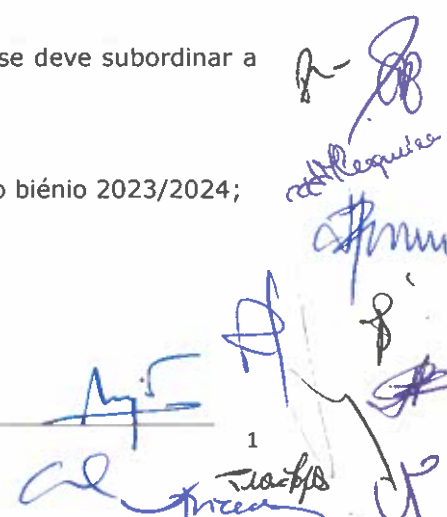
ORDEM DE TRABALHOS:

Ponto 1: Estabelecer diretrizes para aplicação objetiva e harmónica do SIADAP, para o biénio 2023/2024;

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;

Ponto 3: Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho;

Ponto 4: Fixar os critérios da avaliação por ponderação curricular para o biénio 2023/2024;



PONTO 1.

Estabelecer diretrizes para aplicação objetiva e harmónica do SIADAP, para o biénio 2023/2024.

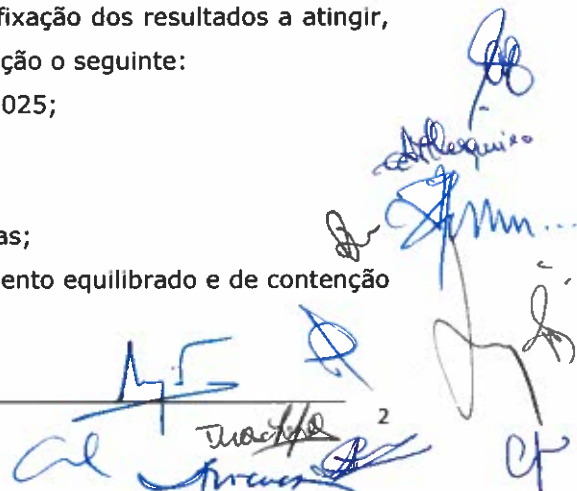
1.1 Recomendações gerais

O CCA delibera recomendar:

- a) aos avaliadores, ambição na fixação de objetivos, que estes, sempre que possível, vão para além das rotinas funcionais dos avaliados e de cujo cumprimento haja demonstração de verdadeiro valor acrescentado para o serviço, quer em termos quantitativos quer em termos qualitativos;
- b) Que sejam realizadas mini-auditorias internas aos *dossiers* de avaliação de desempenho, no decurso do biénio 2023/2024, no sentido de aprimorar a aplicação do SIADAP;
- c) À garantia de isenção e imparcialidade dos avaliadores, que devem declarar-se impedidos sempre que estas garantias estejam postas em causa, até em cumprimento dos princípios basilares do Código de Procedimento Administrativo;
- d) Monitorização intercalar dos objetivos e competências dos avaliados, no sentido de as adequar a eventuais mudanças, nomeadamente do posto de trabalho, funções ou tarefas;
- e) Aos avaliadores uma séria reflexão no momento de avaliar, reflexão essa tendo como pano de fundo a arquitetura do regime jurídico do SIADAP, das expectativas legítimas dos trabalhadores, do facto de se tratar do instrumento que permite a progressão na carreira e da existência de quotas, que a este órgão compete fazer cumprir, por carreira, por unidade orgânica e pelos respetivos agrupamentos escolares e escola não agrupada, em função das percentagens fixadas pelo Senhor Presidente, nos termos do n.º 4 do artigo 9.º do Regulamento, conjugado com o n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nomeadamente:
 - **Diferenciação de desempenhos para o cumprimento das quotas:** percentagem de 25% para as avaliações finais qualitativas de desempenho relevante e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente.

Assim, na definição de objetivos para o biénio 2023/2024 e fixação dos resultados a atingir, para efeitos de SIADAP 3, deverão ser tomados em consideração o seguinte:

- Os objetivos estratégicos do Município 2021/2025;
- As competências de cada unidade orgânica;
- Os Documentos Previsionais;
- Os planos de atividades das unidades orgânicas;
- Os contributos para um plano de desenvolvimento equilibrado e de contenção financeira;



- O plano de prevenção de riscos e infrações conexas do Município;
- O Manual de Gestão;
- As estratégias de modernização e simplificação administrativas;
- As políticas de transição digital dos serviços;
- A melhoria do grau de satisfação dos munícipes;
- A auscultação do grau de satisfação dos trabalhadores em relação às condições de trabalho;
- A auscultação dos trabalhadores na gestão e na melhoria dos Serviços.

O CCA reflete ainda que a fixação de objetivos e competências não harmónica (objetivos que não passam da rotina do avaliado versus objetivos ambiciosos e que implicam sair da zona de conforto; assim como critérios de superação pouco ambiciosos) dificultam ainda mais a aplicação justa do SIADAP, frustram aquele que é o seu objetivo e dificultam o papel da Comissão Paritária, do CCA e do dirigente máximo do serviço.

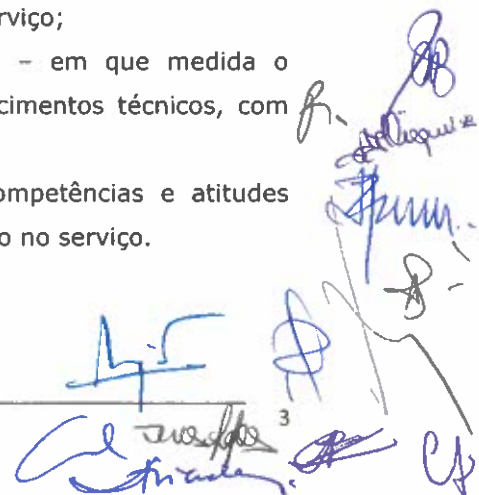
1.2. Critérios para a validação das propostas de desempenho Relevante, Inadequado e de reconhecimento de desempenho Excelente por parte do CCA para o biénio de 2023/2024.

1.2.1. A proposta de avaliação com **desempenho inadequado** carece de justificação circunstanciada, nos termos do artigo 28.º do Regulamento, assente nos seguintes critérios;

- a) **motivos** – em que medida os objetivos não atingidos e/ou competências não demonstradas ou inexistentes tiveram um impacto negativo no desempenho do serviço;
- b) **necessidades de formação** – qual o tipo de ações de formação deve o trabalhador frequentar para melhorar o seu desempenho profissional;
- c) **Capacidades com potencial de desenvolvimento** – quais as competências que o trabalhador tem de desenvolver para melhorar o seu desempenho profissional.

1.2.2. A proposta de avaliação com **desempenho relevante** carece de fundamentação onde conste o desenvolvimento do avaliado, os seus contributos mais relevantes para o serviço, devendo ser acompanhada das respetivas evidências. A fundamentação deve obedecer aos seguintes requisitos:

- a) **motivos** – em que medida os objetivos superados e as competências demonstradas a nível elevado tiveram um impacto positivo no desempenho do serviço;
- b) **esforço pela atualização e aplicação de conhecimentos** – em que medida o trabalhador se esforçou pela atualização e aplicação de conhecimentos técnicos, com vista à melhoria do desempenho profissional;
- c) **comportamento e atitudes do trabalhador** – quais as competências e atitudes profissionais demonstradas pelo trabalhador com impacto positivo no serviço.



1.2.3. A menção de **desempenho excelente** apenas poderá ser atribuída quando fundamentada nos termos do artigo 31.º do Regulamento, devendo esta fundamentação ser devidamente detalhada, concreta, circunstanciada e com as evidências pertinentes e adequadas para que o CCA possa deliberar sobre o respetivo reconhecimento, preferencialmente através de impresso próprio existente para o efeito.

1.3 Outras recomendações

1.3.1 No âmbito da Avaliação dos Dirigentes (SIADAP 2)

A avaliação global do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é feita no termo das respetivas comissões de serviço, conforme o respetivo estatuto, ou no fim do prazo para que foram nomeados. Sem prejuízo disto, desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é objeto de monitorização intercalar a coincidir com o ciclo de gestão anual, compreendendo parâmetros de resultados e competências, nos termos do artigo 18.º do Decreto Regulamentar.

O CCA deliberou fixar 4 objetivos e seis competências conforme quadro 1 para os dirigentes cuja comissão de serviço inicie na pendência do presente ciclo avaliativo.

O CCA deliberou ainda que deverão ser estipulados objetivos partilhados pelas várias Unidades Orgânicas, designadamente, a elaboração e submissão para aprovação de atualizações aos “manuais de procedimentos” decorrentes da Norma de Controlo Interno (NCI); as medidas de implementação do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD); as medidas de implementação do SNC-AP que venham ser implementadas, designadamente ao nível da Contabilidade de Custos; as medidas geradoras de eficiência de recursos com ganhos de poupança em termos ambientais; as medidas de modernização e simplificação administrativas e de transição digital de serviços.

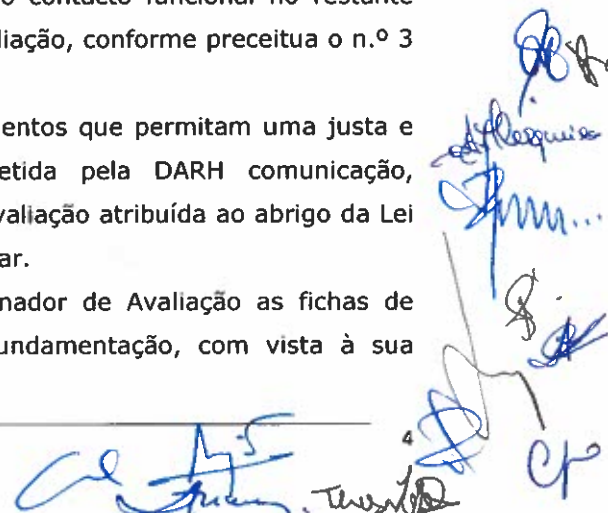
Os dirigentes que integram o CCA não participam na discussão nem na votação das matérias relacionadas com o SIADAP 2.

1.3.2 No âmbito da Avaliação dos Trabalhadores (SIADAP 3)

O CCA delibera que a realização da avaliação relativa ao biénio 2023/2024 deverá ser realizada pelos avaliadores designados para o efeito, e que tiveram pelo menos 1 ano de contacto direto com o trabalhador, podendo solicitar contributos, a prestar por escrito, ao(s) restante(s) avaliador(es) com quem o avaliado tenha tido contacto funcional no restante período de avaliação, adequados a uma efetiva e justa avaliação, conforme preceitua o n.º 3 do artigo 42.º da Lei.

Face à inexistência de contributos escritos ou outros elementos que permitam uma justa e efetiva avaliação dos trabalhadores, deverá ser remetida pela DARH comunicação, informando da faculdade de poder fazer relevar a última avaliação atribuída ao abrigo da Lei do SIADAP ou através da avaliação por ponderação curricular.

Os avaliadores deverão apresentar ao Conselho Coordenador de Avaliação as fichas de avaliação com as propostas de avaliação e respetiva fundamentação, com vista à sua



harmonização e procedimento conducente à validação das avaliações de desempenhos Relevantes e Inadequados e do reconhecimento do desempenho Excelente.

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.

O CCA destacou o facto de o SIADAP ter como objetivo contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade do serviço da Administração Pública, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências, pelo que é fundamental a correta definição dos objetivos bem como as suas características.

Os objetivos devem ser:

- a) Coerentes, específicos, claros e precisos;
- b) Mensuráveis (quantificáveis qualitativamente e/ou quantitativamente);
- c) Atingíveis, i.é., viáveis ainda que desafiantes;
- d) Realistas (possíveis de atingir);
- e) Calendarizados (associados a um prazo de concretização).

Por sua vez os indicadores de medida devem ser:

- a) Credíveis (construídos com base em fonte de informação fidedigna);
- b) Fáceis de recolher;
- c) Claros (fornecer informação fácil de compreender);
- d) Comparáveis.
- e) Permitir a medição efetiva dos resultados que se pretendem alcançar;

Os indicadores podem ser fixados em percentagem, em tempo ou outros, mas todos eles devem ter definidos a meta a atingir, o grau de tolerância e o intervalo.

Relativamente à superação de objetivos:

Os critérios de superação devem ser:

1. Claros, dotados de objetividade e comprováveis;
2. Razoáveis em termos de esforço acrescido exigível;
3. Exigentes, testemunhando um esforço acrescido substancial em relação à mera consecução de objetivos.
4. Acordados entre avaliadores e avaliados.

PONTOS 3.

Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Albuquerque', 'Ferreira', and 'CP', along with a circled number '5' and other markings.]

A avaliação do desempenho dos trabalhadores incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) Resultados obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica;
- b) Competências que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

Nos termos do n.º 4 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, no início do ciclo avaliativo são fixados no mínimo três objetivos e um máximo de sete por cada trabalhador. Cada objetivo tem um máximo de três indicadores, os quais devem incidir, de forma tão equitativa e adequada possível, na avaliação dos aspetos relacionados com a eficácia, a eficiência e a qualidade.

Por sua vez o parâmetro relativo a competências assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco (cfr. artigo 48.º n.º 1 Lei n.º 66-B/2007).

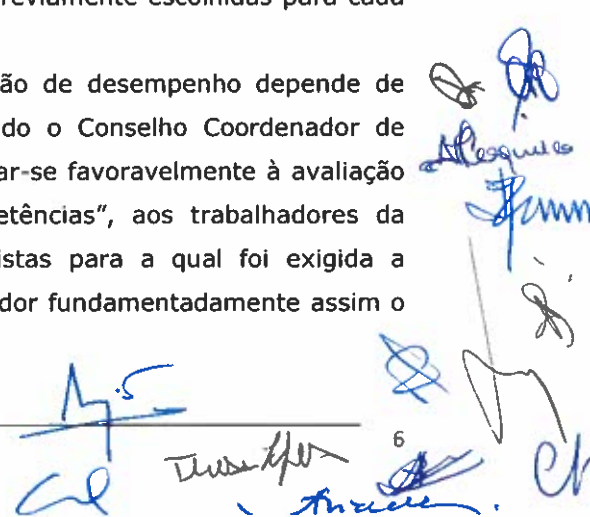
Porém, o artigo 34.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31/12, que aprovou o Orçamento de Estado para o ano de 2011, ao introduzir uma nova redação ao artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, que se traduziu na permissão de o dirigente máximo do serviço devidamente fundamentada, ouvido o CCA, avaliar o desempenho dos trabalhadores apenas com base no parâmetro "competências", desde que se encontrem preenchidos, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- I. Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, tivesse sido exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;
- II. Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

Neste caso, consideram-se os trabalhadores integrados, não apenas em carreiras e categorias de grau 1 de complexidade – Assistentes Operacionais – mas também os integrados em carreiras e categorias de grau 2 de complexidade funcional – Assistente Técnicos - e, bem assim, os das carreiras não revistas para as quais se encontre definido um nível habilitacional igual ou inferior a 12 anos de escolaridade, desde que observadas as condições nele previstas, acima elencadas (Ex: técnicos de informática, fiscais);

Para este universo de trabalhadores as competências são previamente escolhidas para cada trabalhador, em número não inferior a oito.

Ora, considerando que este regime excecional de avaliação de desempenho depende de decisão do dirigente máximo do Serviço, depois de ouvido o Conselho Coordenador de Avaliação, **O CCA deliberou, por unanimidade**, pronunciar-se favoravelmente à avaliação de desempenho apenas com base no parâmetro "competências", aos trabalhadores da carreira geral de assistente técnico e carreiras não revistas para a qual foi exigida a escolaridade obrigatória, para as situações em que o avaliador fundamentadamente assim o decida.



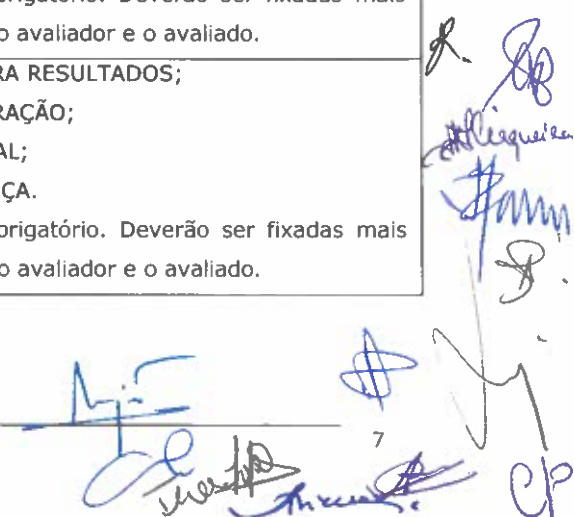
No que toca ao número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, **o CCA deliberou, por unanimidade**, o seguinte (cfr Quadro 1):

- a) Para os cargos dirigentes que iniciem funções no presente biénio: quatro (4) objetivos e seis (6) competências, sendo quatro (5) fixadas pelo CCA e uma (1) negociada entre o avaliador e o avaliado;
- b) Para a carreira de Técnico Superior - quatro (4) objetivos e seis (6) competências, sendo quatro (4) fixadas pelo CCA e as restantes duas (2) serão negociadas entre o avaliador e o avaliado;
- c) Para a carreira de Assistente Técnico - quatro (4) objetivos e seis (6) competências, sendo quatro (4) fixadas pelo CCA e as restantes duas (2) serão negociadas entre o avaliador e o avaliado;
- d) Para a carreira de Assistente Operacional - três (3) objetivos e seis (6) competências, sendo quatro (4) fixadas pelo CCA e as restantes duas (2) serão negociadas entre o avaliador e o avaliado.

Quadro 1 - Objetivos e competências

	Objetivos	Competências ^(a)
PESSOAL DIRIGENTE	4	3 - PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO; 4 - LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS; 6 - VISÃO ESTRATÉGICA; 10 - ORIENTAÇÃO PARA A INOVAÇÃO E MUDANÇA; 15 - NEGOCIAÇÃO E PERSUAÇÃO. Estas competências têm carácter obrigatório. Deverá ser fixada mais uma competência a negociar entre avaliador e avaliado.
TÉCNICOS SUPERIORES	4	3 - PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO; 7 - INICIATIVA E AUTONOMIA; 10 - RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO; 13 - TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO. Estas competências têm carácter obrigatório. Deverão ser fixadas mais duas competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.
ASSISTENTES TÉCNICOS	4	2 - ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO; 4 - ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO; 7 - TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO. 13 - RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO. Estas competências têm carácter obrigatório. Deverão ser fixadas mais duas competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.
ASSISTENTES OPERACIONAIS	3	1 - REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS; 5 - TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO; 7 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL; 14 - ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA. Estas competências têm carácter obrigatório. Deverão ser fixadas mais duas competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.

(a) De acordo com a Portaria n.º 1633/2007.



- e) Para os trabalhadores que se enquadrem no disposto no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, isto é, avaliados apenas pelo parâmetro “competências”, estabelecer oito (8) competências, sendo cinco (5) competências fixadas pelo CCA e as restantes três (3) negociadas entre o avaliador e o avaliado. (Quadro 2).

Quadro 2 - Objetivos e competências (Artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007)

	Objetivos	Competências ^(a)
ASSISTENTES TÉCNICOS	-	2 - ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO; 4 - ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO; 7 - TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO. 10 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL; 13 - RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO. Estas competências têm carácter obrigatório. Deverão ser fixadas mais três competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.
ASSISTENTES OPERACIONAIS	-	1 - REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS; 2 - ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO; 5 - TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO; 7 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL; 14 - ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA. Estas competências têm carácter obrigatório. Deverão ser fixadas mais três competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.

a) De acordo com a Portaria n.º 1633/2007.

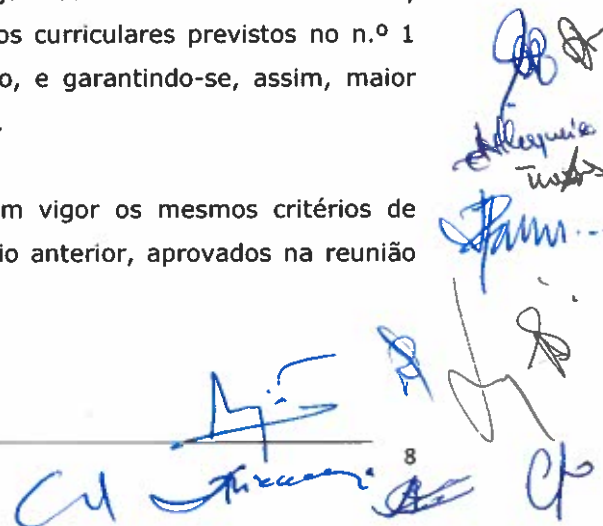
Ponto 4.

Fixar os critérios da avaliação por ponderação curricular para o biénio 2023/2024;

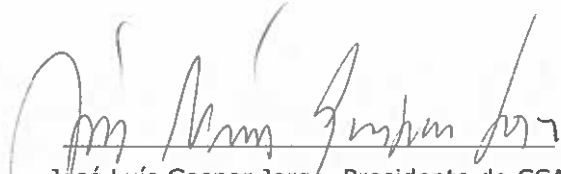
A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), prevê no seu artigo 42.º que, nos casos em que não seja possível realizar a avaliação do desempenho nos termos nela previstos, a mesma seja efetuada pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente designado pelo respetivo dirigente máximo.


Para o efeito é necessário fixar e estabelecer critérios, para que sejam aplicáveis uniformemente em todos os procedimentos onde haja recurso a este mecanismo, assegurando-se uma ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 27 de dezembro, e garantindo-se, assim, maior justiça e transparência em todos os processos de avaliação.

Assim, **o CCA deliberou, por unanimidade,** manter em vigor os mesmos critérios de avaliação por ponderação Curricular definidos para o biénio anterior, aprovados na reunião de CCA datada de 25.02.2021.



E nada mais havendo a tratar, o Ex.mo Senhor Presidente do CCA declarou encerrada a reunião, quando eram 16:20h, da qual para constar se lavrou a presente ata, a qual, nos termos do artigo 34.º, nºs 2 e 4 do CPA, foi aprovada por unanimidade no final desta reunião.


José Luís Gaspar Jorge, Presidente do CCA


Jorge Ricardo, Vice-Presidente da Câmara


Rita Batista, Vereadora


Adriano Santos, Vereador


Rui Moutinho, Diretor do DAG


João Mesquita, Diretor do DPPGT


Rosário Machado, Diretora do DC


Pela Diretora do A. E. Teixeira Pascoaes


Pela Diretora da E. Secundária de Amarante


Pelo Diretor do A. E. Amadeo de Souza-Cardoso


Eulália Tomás, Chefe DASU


Carlos Gomes, Chefe DEJD


Carla Afonso, Chefe DARH (Secretária)

