

**ATA N.º 1/2021 DA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA  
DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO -  
REALIZADA NO DIA 25 DE FEVEREIRO DE 2021.**

Aos vinte e cinco dias do mês de fevereiro dois mil e vinte e um, reuniu o Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), no Auditório da Casa da Portela da Câmara Municipal de Amarante, com a presença de:

Presidente da Câmara Municipal, por inerência Presidente do CCA - José Luís Gaspar Jorge; Vice-Presidente- Lucinda Fonseca; Vereador - Adriano Santos; Vereador - António Ribeiro; Vereador - André Magalhães; Vereadora - Rita Batista; Diretor de Departamento (DAG) - Rui Moutinho; Diretor de Departamento (DPPGT) - João Mesquita; Diretor da Escola Secundária de Amarante - Fernando Sampaio; Diretora do Agrupamento de Escolas de Amarante - Dina Sanches; Subdiretora do Agrupamento de Escolas Amadeo de Sousa-Cardozo - Angelina Teixeira; Chefe de Divisão (DARH) - Carla Afonso; Chefe de Divisão (DASU) - Eulália Tomás; Chefe de Divisão (DEJD) - Carlos Gomes.

Verificada a existência de *quórum*, o Senhor Presidente do CCA, quando eram 10:30h, declarou abertos os trabalhos.

**ORDEM DE TRABALHOS:**

**Ponto 1:** Aprovação do Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação e da Secção Autónoma do Município de Amarante;

**Ponto 2:** Estabelecer diretrizes para aplicação objetiva e harmónica do SIADAP, para o biénio 2021/2022;

**Ponto 3:** 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 4:** Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho;

**Ponto 5:** Emissão de parecer sobre a avaliação com base nas competências, a que refere o artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;

**Ponto 6:** Fixar os critérios da avaliação por ponderação curricular para o biénio 2021/2022;

**PONTO 1. Aprovação do Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação e da Secção Autónoma do Município de Amarante**

Nos termos do artigo 21.º n.º 6 do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, 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, compete ao Presidente da Câmara Municipal assegurar a elaboração do regulamento de funcionamento do conselho coordenador da avaliação (CCA), tendo em conta a sua natureza e dimensão;

Assim, e considerando a proposta do novo regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação, cujo documento se encontra anexo à presente ata, e da qual faz parte integrante, deliberou **o CCA, por unanimidade, aprovar** o regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação e da Secção Autónoma do Município de Amarante.

**PONTO 2. Estabelecer diretrizes para aplicação objetiva e harmónica do SIADAP, para o biénio 2021/2022.**

**2.1 Recomendações gerais**

O CCA delibera recomendar aos avaliadores o cumprimento de quotas, por carreira, por unidade orgânica e pelos respetivos agrupamentos escolares e escola não agrupada, em cumprimento das percentagens que o Senhor Presidente vier a fixar nos termos do n.º 4 do artigo 9.º do regulamento, conjugado com o n.º 1 do artigo 75º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, 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.

Na definição de objetivos para o biénio 2021/2022 e fixação dos resultados a atingir, para efeitos de SIADAP 3, deverão ser tomados em consideração os seguintes documentos:

- Os objetivos estratégicos do Município;
- As competências de cada unidade orgânica;

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'A', 'R', 'S', 'M', 'H', 'L', 'P', 'D', 'E', 'F', 'G', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z']*

- 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;
- Modernização e simplificação administrativa
- Melhoria do grau de satisfação dos munícipes.

**2.2. Critérios para a validação das propostas de desempenho Relevante, Inadequado e de reconhecimento de desempenho Excelente por parte do CCA para o biénio de 2021/2022.**

2.2.1. 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.

2.2.2. 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.

2.2.3. A menção de **desempenho excelente** apenas poderá ser atribuída quando fundamentada nos termos do artigo 31.º do regulamento, cujas propostas dos avaliadores devem constar de documento próprio devidamente preenchido e acompanhado das evidências pertinentes para que o CCA possa deliberar sobre o respetivo reconhecimento.

**I. Outras recomendações**

### **2.1.1 - No âmbito da avaliação dos Serviços (SIADAP 1)**

A avaliação do desempenho das unidades orgânicas municipais é efetuada anualmente, em articulação com o ciclo de gestão do município e abrange as unidades orgânicas que dependam diretamente dos membros do órgão executivo respetivo, respeitando os parâmetros constantes do artigo 8.º do Decreto Regulamentar.

A unidade orgânica deve apresentar um relatório anual de desempenho da unidade orgânica respetiva, ao membro do órgão executivo de que dependa, até 15 de abril do ano seguinte.

### **2.1.2 - No âmbito da Avaliação dos Dirigentes (SIADAP 2)**

O processo de avaliação dos dirigentes compreende parâmetros de resultados e competências, nos termos do artigo 18.º do Decreto Regulamentar e obedece à calendarização anualmente fixada por despacho do Senhor Presidente da Câmara.

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.

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

### **2.1.3 - No âmbito da Avaliação dos Trabalhadores (SIADAP 3)**

O CCA delibera que a realização da avaliação relativa ao biénio 2021/2022 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 a avaliação através de 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 3. 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 4. e 5. Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho/ Emissão de parecer sobre a avaliação com base nas competências, a que refere o artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.**

Face à identidade da matéria constante dos pontos 4 e 5 da Ordem de Trabalhos, o Senhor Presidente do CCA propôs que fossem objeto de apreciação simultânea, ainda que de deliberações distintas, tendo sido aceite por todos.

Assim:

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

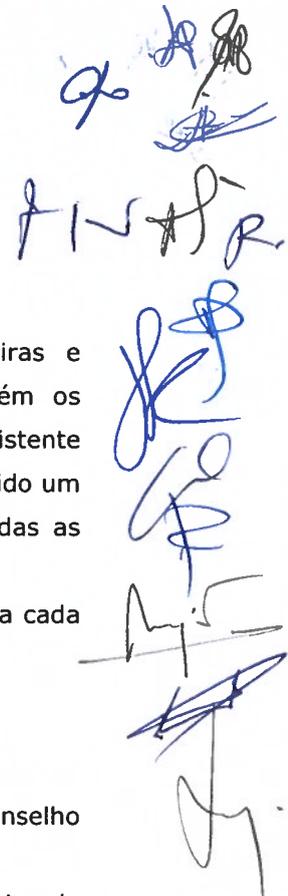
- a) Resultados obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica;
- b) Competências que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

Nos termos do nº 4 do artigo 46º da Lei nº 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 48º nº 1 Lei nº 66-B/2007).

Porém, o artigo 34º da Lei nº 55-A/2010, de 31/12, que aprovou o Orçamento de Estado para o ano de 2011, ao introduzir uma nova redação ao artigo 80º da Lei nº 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);

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:

- I. depende de decisão do dirigente máximo do Serviço, depois de ouvido o Conselho Coordenador de Avaliação,
- II. nos biénios anteriores, recaía apenas nos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional,

**O CCA deliberou, por unanimidade**, emitir parecer favorável à proposta do Sr. Presidente do CCA, relativamente à extensão deste regime excecional aos trabalhadores da carreira geral de assistente técnico e carreiras não revistas para a qual foi exigida a escolaridade obrigatória, devendo cada avaliador elaborar proposta devidamente fundamentada e remeter à consideração do dirigente máximo do serviço, que instruirá a decisão a proferir.

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:

- a) 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 (Quadro 1);
- b) 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 (Quadro 1);
- c) 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);

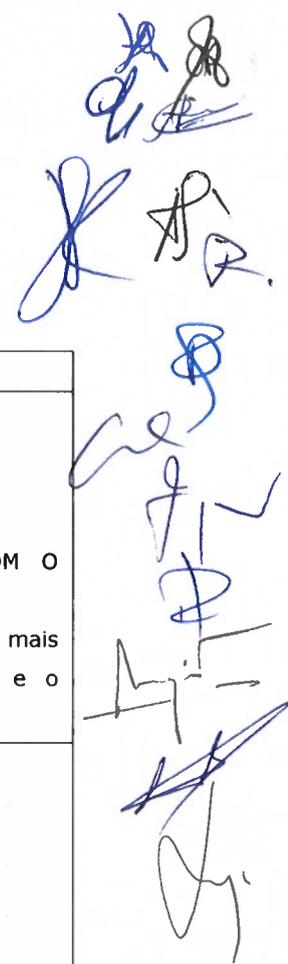
Quadro 1 - Objetivos e competências

	OBJETIVOS	COMPETÊNCIAS <sup>(a)</sup>
PESSOAL DIRIGENTE	4	3 – PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO; 4 – LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS; 6 – VISÃO ESTRATÉGICA;

		<p>10 – ORIENTAÇÃO PARA A INOVAÇÃO E MUDANÇA; 15 – NEGOCIAÇÃO E PERSUAÇÃO.</p> <p>Estas competências têm carácter obrigatório, com mais uma competência a negociar entre avaliador e avaliado</p>
TÉCNICOS SUPERIORES	4	<p>3 – PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO; 7 – INICIATIVA E AUTONOMIA; 10 – RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO; 13 – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO.</p> <p>Estas competências têm carácter obrigatório, com mais duas competências a negociar entre o avaliador e o avaliado</p>
ASSISTENTES TÉCNICOS	4	<p>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.</p> <p>Estas competências têm carácter obrigatório, com mais duas competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.</p>
ASSISTENTES OPERACIONAIS	3	<p>1 – REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS; 5 – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO; 7 – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL; 14 – ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA.</p> <p>Estas competências têm carácter obrigatório, com mais duas competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.</p>

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

Mais deliberou, 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 <sup>(a)</sup>
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, com 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, com mais três competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.

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

**Ponto 6: Fixar os critérios da avaliação por ponderação curricular para o biénio 2021/2022;**

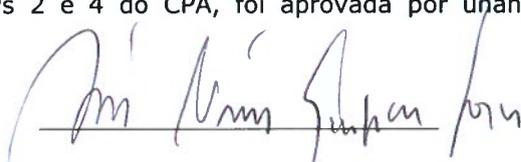
A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), prevê no seu artigo 42.º que, nos casos em que não seja possível realizar a avaliação do desempenho nos termos nela previstos, a mesma seja efetuada pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente designado pelo respetivo 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, nos termos do n.º 4 do mesmo artigo, delibera o CCA, fixar os critérios da avaliação por ponderação curricular a aplicar no biénio 2021/2022, de acordo com o preceituado no

Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro e conforme documento anexo à presente ata, do qual faz parte integrante. (critérios da avaliação por ponderação curricular)

E nada mais havendo a tratar, o Ex.mo Senhor Presidente do CCA declarou encerrada a reunião, quando eram 11:30h, 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.



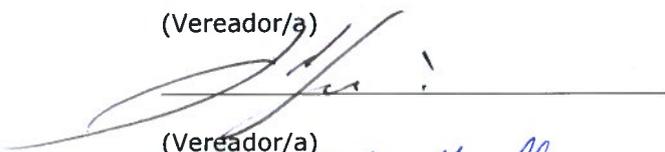
(Presidente do CCA)



(Vice-Presidente da Câmara)



(Vereador/a)



(Vereador/a)



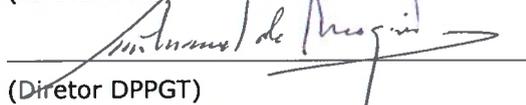
(Vereador/a)



(Vereador/a)



(Diretor DAG)



(Diretor DPPGT)



(Diretora do A. Escolas Amarante)



(Diretor Ag. Esc. Amadeo Souza-Cardoso)



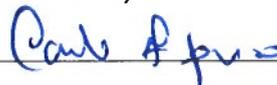
(Diretor Escola Secundária de Amarante)



(Chefe DEJD)



(Chefe DASU)



(Chefe DARH - Secretária)