

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

Extrato da Ata n.º02/2017, de 10 de MAIO

Ponto 3: (...) critérios e regras para fundamentação e validação de “*Insuficiente*”, de “*Relevante*” e reconhecimento de “*Excelente*”, para o biénio 2017/2018 (SIADAP 3)

(...) a) Quanto à fundamentação da menção de “DESEMPENHO RELEVANTE”:

Propõe-se o seguinte procedimento, comum às propostas quantitativas a que seja correspondente uma menção qualitativa de “*Relevante*” (entre 4 e 5), a respeitar no preenchimento do ponto 5, da Ficha de Avaliação.

Quanto:

i. Aos Resultados:

Para qualquer “*Objetivo*”, para o qual seja atribuído pelo/a avaliador/a ou avaliado/a a **pontuação 5** – “**Objetivo superado**”, o/a mesmo/a terá que **descrever, de forma clara e concisa, quais os benefícios** para a unidade orgânica, pelo facto de o objetivo ter sido considerado “*Superado*”.

ii. Às Competências

Para qualquer “*Competência*” a que for atribuída pelo/a avaliador/a ou avaliado/a a **pontuação 5** – “**Competência demonstrada a um nível elevado**”, o/a mesmo/a terá que;

- Indicar **exemplos concretos de comportamentos** do/a avaliado/a, que suportem a atribuição da pontuação;
- Concretizar em que medida o exercício dessa “*Competência*”, **se traduziu em benefícios** para a unidade orgânica;

b) Quanto à fundamentação da menção de “DESEMPENHO INADEQUADO”:

Propõe-se o seguinte procedimento, comum às propostas quantitativas a que seja correspondente uma menção qualitativa de “*Inadequado*” (entre 1 e 1,999), a respeitar no preenchimento do ponto 6, da Ficha de Avaliação.

Quanto:

i. Aos Resultados:

Para qualquer “*Objetivo*” para o qual seja atribuído pelo/a avaliador/a a **pontuação 1** – “**Objetivo não atingido**”, o/a mesmo/a terá que **descrever, de forma clara e concisa, quais os factos ou dados que justifiquem a situação de incumprimento, do (s) “Objetivo (s)”**.

ii. Às Competências

Para qualquer “*Competência*”, a que for atribuída pelo/a avaliador/a a **pontuação 1** – “**Competência não demonstrada ou inexistente**”, o/a mesmo/a deverá;

- Indicar **exemplos concretos de comportamentos** do/a avaliado/a que suportem a atribuição da pontuação;
- Concretizar em que medida o exercício da “*Competência*”, se traduziu em insuficiência de atitudes, conhecimentos, ou domínios da mesma, para a unidade orgânica;

c) Quanto ao reconhecimento da menção de “DESEMPENHO EXCELENTE”:

No caso de uma proposta de menção qualitativa de “*Excelente*”, apresentam-se as seguintes orientações a respeitar:

1. Deverão ser **identificados os contributos relevantes, que tiveram impacto em alguma** das seguintes áreas, designadamente:
Projetos pioneiros e/ou de boas práticas no âmbito da Administração Pública;
Inovação;
Melhoria extraordinária do serviço;
Satisfação das necessidades dos utilizadores/Cidadãos/Municípes;
Simplificação e racionalização de prazos;
Simplificação e racionalização de procedimentos de gestão processual;
Diminuição de custos de funcionamento.
2. O “*Desempenho Excelente*” significa um contributo excecional para os resultados atingidos pelo Município, pelo que só serão considerados para efeitos de reconhecimento de “*Desempenho Excelente*” os Dirigentes e Trabalhadores que tenham superado todos os “*objetivos*” fixados.
3. Os proponentes devem identificar de forma clara os ganhos/benefícios **quantitativos e qualificativos** para o serviço e para o Município.

(...) devendo as propostas de “*Desempenho Excelente*” serem devidamente fundamentadas, de acordo com o exposto supra, **sob pena de indeferimento liminar das mesmas.**

Ponto 4: Critérios da avaliação por “*Ponderação Curricular*”, para o biénio 2017/2018

(...)

“//

Considerando que com a publicação do Despacho Normativo n.º4-A/2010, de 8 de fevereiro, os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração, a que se referem o n.os 5 a 7 do art. 42º e 43º da Lei n.º66_B72007, de 28 de dezembro, aplicável à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º18/2008, de 4 de setembro, passaram a obedecer a critérios uniformes para todos os serviços da Administração Pública, os quais compreendem elementos a ponderar, bem como o respetivo sistema de classificação e ponderação, a avaliação por ponderação curricular deverá ser de acordo com a aplicação dos critérios aqui estabelecidos:

- 1 - (HAP) *Habilitações Académicas e Profissionais;*
- 2 - (EP) *Experiência Profissional;*
- 3 - (VC) *Valorização Curricular;*
- 4 - (EC) *Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.*

1 - (HAP) *Habilitações Académicas e Profissionais*

Pondera a habilitação que corresponde a grau académico ou que a este seja equiparado, bem como a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

Na valoração destes elementos, são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data do trabalhador/a na respetiva carreira.

Habilitações Académicas e Profissionais	Valoração
--	------------------

<ul style="list-style-type: none"> • Inferior à exigida à data da integração na carreira 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Exigida à data de integração na carreira 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Superior à data de integração na carreira, desde que tenha interesse relevante e/ou adequada à área funcional 	5

2 - (EP) Experiência Profissional

O elemento Experiência Profissional (EP) pondera e valora o desempenho efetivo de funções, cargos ou atividades, exercidos no ano a que diz respeito, em função dos níveis de responsabilidade técnica, complexidade autonomia e resultados alcançados.

A experiência profissional é declarada pelo requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em ações ou projetos de relevante e devidamente confirmada pelo Presidente/Vereadores/Dirigentes/Responsáveis /Coordenadores e Chefias.

São considerados ações ou projetos de relevante interesse, designadamente, aqueles que envolvam estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, autoria ou co-autoria de livros, artigos ou outras publicações de caráter técnico, bem como aqueles que permitam alcançar resultados relevantes.

Experiência Profissional	Valoração
<ul style="list-style-type: none"> • Funções, cargos ou atividades cuja descrição não permite identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequadas ao grau de complexidade funcional da carreira 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Funções, cargos ou atividades cuja descrição permite identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequadas ao grau de complexidade funcional da carreira 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Funções, cargos ou atividades cuja descrição permite identificar ações ou projetos de relevante interesse e/ou boas práticas ou o alcance de resultados relevantes com benefícios concretos para os trabalhadores ou para a atividade do Município 	5

3 - (VC) Valorização Curricular

Na valorização curricular são ponderadas as participações em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, realizadas nos últimos 5 anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de Cargos Dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Para esse efeito consideram-se os cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios.

Neste elemento são também consideradas as habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data de integração do trabalhador/a na respetiva carreira.

A valoração faz-se de acordo com o quadro infra:

TÉCNICO/A SUPERIOR

Valorização Curricular	Valoração
<ul style="list-style-type: none"> <i>Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – inferior a 90 horas (cumulativa, ou não)</i> 	1
<ul style="list-style-type: none"> <i>Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – igual ou superior a 90 horas, e inferior a 300 horas, de forma cumulativa, ou frequência em formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional com aproveitamento positivo, qualitativo ou quantitativo</i> 	3
<ul style="list-style-type: none"> <i>Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – igual ou superior a 300 horas, de forma cumulativa, ou frequência em formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional com aproveitamento positivo, qualitativo ou quantitativo</i> 	5

ASSISTENTE TÉCNICO/A e ASSISTENTE OPERACIONAL

Valorização Curricular	Valoração
<ul style="list-style-type: none"> <i>Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – inferior a 60 horas (cumulativa, ou não)</i> 	1
<ul style="list-style-type: none"> <i>Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – igual ou superior a 60 horas, e inferior a 150 horas, de forma cumulativa, ou frequência em formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional com aproveitamento positivo, qualitativo ou quantitativo</i> 	3
<ul style="list-style-type: none"> <i>Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – igual ou superior a 150 horas, de forma cumulativa, ou frequência em formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional com aproveitamento positivo, qualitativo ou quantitativo, ou habitação superior exigida à data de integração na carreira</i> 	5

3 - (EC) Exercício de Cargos Dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social

Este elemento pondera e valora o exercício dos cargos previstos nos artigos 7º e 8º do Despacho Normativo n.º 4-A/52010, de 8 de fevereiro, de acordo com o quadro infra:

	Valoração
<ul style="list-style-type: none"> <i>Não exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social</i> 	1
<ul style="list-style-type: none"> <i>Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social até 3 anos</i> 	3

- | | |
|--|----------|
| <ul style="list-style-type: none">• Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social superior a 3 anos | 5 |
|--|----------|

Neste elemento são ainda considerados os cargos ou funções desempenhados em Associações/Instituições de Direito Privado com interesse público.

III

1 – A avaliação por ponderação curricular (PC), bem como a cada fator nela considerado, será valorado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = (0,1 \times HAP) + (0,55 \times EP) + 0,2 \times VC) + (0,15 \times EC)$$

Ou quando EC =1

$$PC = (0,1 \times HAP) + (0,60 \times EP) + 0,2 \times VC) + (0,10 \times EC)$$

Em que:

HAP - Habilitações Académicas e Profissionais;

EP - Experiência Profissional;

VC - Valorização Curricular;

EC - Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Nas carreiras com graus de complexidade 1 (exigência de escolaridade obrigatória) e grau 2 (exigência do 12º ano de escolaridade ou curso equivalente), o elemento de ponderação “exercício de cargos dirigentes”, é substituído por exercício de funções de chefia de unidades e subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

A Pontuação final da avaliação quantitativa é expressa até às centésimas, e quando possível, milésimas.

IV

Quanto a duração da formação seja indicada em dias, semanas ou meses, far-se-á a sua conversão da seguinte forma:

- a cada dia correspondem 6 horas;
- a cada semana correspondem 35 horas;
- a cada mês correspondem 4 semanas;
- se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 6 horas.

V

A avaliação final é expressa na escala de avaliação quantidade e qualidade relativa à diferenciação de desempenhos prevista nos termos do n.º3 do artigo 3º, da Lei n.º 66_B/2007, de 28 de dezembro, inserindo-se as avaliações curriculares nas percentagens de diferenciação de desempenhos da Câmara Municipal (percentagem máxima de 25% para as avaliações finais de desempenho relevante e, de entre estas, 5% do total de trabalhadores para reconhecimento de desempenho relevante), da seguinte forma:

- “Desempenho Relevante”, correspondente a uma avaliação final de 4 a 5 valores;
- “Desempenho Adequado”, correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 2 a 3.999 valores

- “Desempenho Inadequado”, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.”

Ponto 5: Definição de “Contagem de tempo para efeitos de serviço efetivo”, para 2017/2018

(...) de acordo com a lei em vigor um/a trabalhador/a cumpre o requisito funcional de trabalho efetivo (n.º2 do art. 42º da Lei n.º66/B-2007 e posteriores alterações), quando no biénio em avaliação tenha trabalhado pelo menos 1 ano (365 dias).

Ponto 7: Definição do número de “Objetivos” e de “Competências” por Cargo e Carreira para os trabalhadores/as (SIADAP 3 – alínea c) do n.º1 do art. 58º da Lei n.º66-B/2007, conjugado com o n.º1 do art. 21º do Decreto Regulamentar n.º18/2009), e aprovação de orientações gerais a submeter ao Senhor Presidente da Câmara Municipal quanto ao número de “Objetivos” e de “Competências” para os Dirigentes, para o biénio 2017/2018

Cargo/Carreira	Nº mínimo de Objetivos	Nº máximo de Objetivos	Nº mínimo de Competências
Diretor de Departamento/Equiparado	3	3	6
Dirigente Intermédio do 2º Grau ou inferior	3	3	6
Técnico Superior	3	4	5
Coordenador Técnico	3	4	5
Assistente Técnico	3	4	5
Encarregado Geral Operacional ou Encarregado Operacional	3	4	5
Assistente Operacional	3	4	5

Deverá definir ainda quanto às seguintes “**Competências**”, aplicáveis a cada Cargo/Carreira:

Cargo/Carreira	COMPETÊNCIAS
	Descrição das competências fixas definidas (número de série da competência na Listagem, constante do Anexo I à Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro)
Diretor de Departamento ou Equiparado	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamento e Organização (3) • Liderança e Gestão de Pessoas (4); • Optimização de Recursos (5); • Orientação para a Inovação e Mudança (10); • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (11); • Tolerância à Pressão e Contrariedades (17).
Dirigentes Intermédios de 2º Grau ou inferior	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamento e Organização (3) • Liderança e Gestão de Pessoas (4); • Optimização de Recursos (5);

	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação para a Inovação e Mudança (10); • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (11); • Tolerância à Pressão e Contrariedades (17).
Técnico/a Superior/Responsável	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação para resultados (1); • Planeamento e Organização (3); • Iniciativa e Autonomia (7); • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (10); • Coordenação (14);
Técnico/a Superior	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação para resultados (1); • Planeamento e Organização (3); • Iniciativa e Autonomia (7); • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (10); • Tolerância à Pressão e Contrariedades (17).
Coordenador Técnico	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e Orientação para Resultados (1); • Coordenação (6); • Inovação e Qualidade (8); • Optimização de Recursos (12); • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (13).
Assistente Técnico	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e Orientação para Resultados (1); • Organização e Método de Trabalho (4); • Inovação e Qualidade (8); • Iniciativa e Autonomia (11); • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (13).
Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e Orientação para Resultados (1); • Organização e Método de Trabalho (4); • Coordenação (6); • Optimização de Recursos (10). • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (12).
Assistente Operacional	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e Orientação para Resultados (1); • Organização e Método de Trabalho (4); • Adaptação e Melhoria Contínua (8); • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (12); • Orientação para a Segurança (14).

Relativamente aos/às trabalhadores/as a prestar serviço nos Agrupamentos Escolares e dada a especificidade do seu trabalho, os/as respetivos/as Diretores/as dos agrupamentos escolares devem escolher as cinco (5) competências das sete (7) a seguir indicadas:

Técnico/a Superior	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação para resultados (1); • Planeamento e Organização (3); • Análise da Informação e Sentido Crítico (4) • Iniciativa e Autonomia (7); • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (10); • Trabalho de Equipa e Cooperação (13) • Tolerância à Pressão e Contrariedades (17).
Coordenador/a Técnico/a	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e Orientação para Resultados (1); • Organização e método de trabalho (4) • Coordenação (6); • Trabalho em Equipa e Cooperação (7); • Inovação e Qualidade (8); • Optimização de Recursos (12); • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (13).
Assistente Técnico/a	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e Orientação para Resultados (1); • Conhecimentos e Experiência (3); • Organização e Método de Trabalho (4); • Inovação e Qualidade (8); • Relacionamento Interpessoal (10); • Iniciativa e Autonomia (11); • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (13).

<p>Encarregado/a Operacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e Orientação para Resultados (1); • Organização e Método de Trabalho (4); • Trabalho de equipa e cooperação (5); • Coordenação (6); • Adaptação e Melhoria Continua (8); • Optimização de Recursos (10); • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (12).
<p>Assistente Operacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e Orientação para Resultados (1); • Organização e Método de Trabalho (4); • Trabalho de equipa e cooperação (5). • Relacionamento interpessoal (7). • Adaptação e Melhoria Continua (8); • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (12); • Orientação para a Segurança (14).

Ponto 8: Fixação de orientações quanto à Avaliação de Desempenho com base exclusivamente em competências, para o biénio 2017/2018 (SIADAP 3)

Considerando:

- Que o art. 80º da Lei 66-B/2007 alterada pelo art. 34º da Lei n.º55-A/2010", vem permitir em casos excepcionais a avaliação de desempenho apenas pelo parâmetro "Competências";
- O novo enquadramento legal e macroeconómico;
- Que em determinadas situações, o facto de os trabalhadores e trabalhadoras desempenharem funções de rotina, repetitivas e com carácter de permanência traz grandes dificuldades na definição de objetivos que se caracterizem por resultados. Adicionalmente, este grupo de pessoal não possuiu autonomia pelo que as competências permitem identificar, diferenciar e avaliar justamente o desempenho;

Pelo que, poderão ser avaliados apenas com base no parâmetro "Competências" o pessoal da carreira "Assistente Técnico" e "Assistente Operacional" que, cumulativamente, se encontrem nas seguintes condições:

- Se trate de trabalhadores/as a quem foi exigida a habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória;
- Se trate de trabalhadores/as a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executiva;
- Para aplicação desta prerrogativa, por uma questão de adequada administração e uniforme aplicação, deverão as respetivas chefias identificar o pessoal nas condições referidas no parágrafo anterior, a quem será aplicada a avaliação por competências prevista no art. 80º da Lei n.º66-B/2007 alterada pelo art. 34º da Lei n.º55-A/2010, e enviar ao Gabinete de Gestão de Competências, Desempenho e Qualificação para apreciação e posterior envio para validação e aprovação superior. O documento de autorização deverá posteriormente ser junto à ficha de avaliação;
- A avaliação por competências prevista no art. 80º da Lei 66-B/2007 alterada pelo art. 34º da Lei n.º55-A/2010, no seu n.º 4 refere que as competências não devem ser em número inferior a oito.

Assim, a avaliação do desempenho dos/as trabalhadores/as que cumulativamente, preencham os requisitos constantes no art. 80º da Lei n.º66-B/2007, com a redação dada pelo art. 34º da LOE/2011 ("*...a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente; b) [...] ("funções rotineiras")*"), **incida apenas sobre o parâmetro "Competências", constantes do quadro seguinte:**

LISTA DE COMPETÊNCIAS
ASSISTENTES TÉCNICOS/ASSISTENTES OPERACIONAIS

Cargo/Carreira	COMPETÊNCIAS
	Descrição das competências fixas definidas (número de série da competência na Listagem, constante do Anexo I à Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro)
Assistente Técnico	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e Orientação para os resultados (1) • Organização e Método de Trabalho (4); • Adaptação e Melhoria Continua (5); • Trabalho em Equipe e Cooperação (7); • Inovação e Qualidade (8); • Iniciativa e Autonomia (11); • Optimização de recursos (12); • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (13).
Assistente Operacional	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e Orientação para os resultados (1); • Conhecimento e Experiência (3); • Organização e Método de Trabalho (4); • Trabalho em Equipe e Cooperação (5); • Optimização de recursos (10); • Iniciativa e Autonomia (11); • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (12); • Orientação para a Segurança (14).

Dada a especificidade da competência 14 – Orientação para a Segurança do trabalho e eventualmente não se aplicar a todos Assistentes Operacionais, pode o/a avaliador/a substituir a mesma por outra considerada mais adequada.