

CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO

Extrato à Ata n.º 01/2018, de 27.12

CRITÉRIOS E REGRAS PARA FUNDAMENTAÇÃO E VALIDAÇÃO DE “INSUFICIENTE”, DE “RELEVANTE” E RECONHECIMENTO DE “EXCELENTE”, PARA O BIÊNIO 2019/2020 (SIADAP 3)

Na Lei n.º66-B/2007, de 28.12, estão descritas as linhas gerais do processo de diferenciação de **Mérito** e de **Excelência**. Pretende-se que **seja ao nível dos/as Avaliadores/as que esta diferenciação seja efetuada** evitando-se, sempre que possível, a necessidade de intervenção do CCA.

Pelo Sr. Presidente da Câmara Municipal foi explicado que o objetivo deste sistema é a justiça e equidade, sendo importante introduzir critérios objetivos de justiça, pois tudo é mensurável e realizar uma monitorização contínua do desempenho. Os procedimentos podem ser burocráticos, mas são importantes.

É essencial que haja uma bitola comum para que todos/as os/as avaliadores/as possam apresentar a respetiva fundamentação em bases semelhantes, de modo a que exista uma harmonização das classificações, evitando-se a existência de critérios de avaliação díspares entre avaliadores/as.

Pelo art.º 45º “*Parâmetros de avaliação*”, do diploma “*A avaliação do desempenho dos trabalhadores integra-se no ciclo de gestão de cada serviço e 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”;

O n.º4 do art.º 50º dispõe que: “**A avaliação final** é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- a) *Desempenho relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;*
- b) *Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;*
- c) *Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999”.*

A) Quanto ao Reconhecimento de “**Excelência**” (art.º 51):

“1 - A atribuição da menção qualitativa de **Desempenho relevante** é objeto de apreciação pelo Conselho Coordenador da Avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando **Desempenho excelente**, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.

2 - A iniciativa prevista no número anterior **deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacte do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.**

3 - O reconhecimento do mérito previsto no n.º1 é objeto de **publicitação no serviço pelos meios internos considerados mais adequados**".

B) Quanto à menção de "**Inadequado**" (art.º 53º):

"1 - A atribuição da menção qualitativa de **Desempenho inadequado** deve ser acompanhada de caracterização que **especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:**

a) Analisar os **fundamentos de insuficiência** no desempenho e **identificar as necessidades de formação** e o **plano de desenvolvimento profissional** adequados à melhoria do desempenho do trabalhador;

b) **Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades** do trabalhador.

2 - As **necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional**".

Pelo n.º1 do art.º 56º, com a epígrafe "**Avaliador**": "A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, cabendo ao avaliador: f) **Fundamentar as avaliações de Desempenho relevante e Desempenho inadequado, para os efeitos previstos na presente lei**".

Fundamentação da menção de "Desempenho Relevante":

Deve ser assegurado 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** – "**Objectivo 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;

Quanto à fundamentação da menção de “Desempenho Inadequado”:

Deve ser assegurado 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;

Quanto à fundamentação da menção de “Desempenho Excelente”:

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.

CRITÉRIOS DA AVALIAÇÃO POR “PONDERAÇÃO CURRICULAR”, PARA O BIÊNIO 2019/2020

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-B/2007, de 28.12, aplicável à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º18/2008, de 04.09, são os seguintes:

- 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 carácter 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"> • Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – inferior a 90 horas (cumulativa, ou não) 	1
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	3

<ul style="list-style-type: none"> • 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 	5
---	----------

ASSISTENTE TÉCNICO/A e ASSISTENTE OPERACIONAL

Valorização Curricular	Valoração
<ul style="list-style-type: none"> • Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – inferior a 60 horas (cumulativa, ou não) 	1
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	3
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	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"> • Não exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social até 3 anos 	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.”

DEFINIÇÃO DE “CONTAGEM DE TEMPO PARA EFEITOS DE SERVIÇO EFETIVO”, PARA 2019/2020

No que diz respeito à definição da contagem de tempo, que 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).

DEFINIÇÃO DO NÚMERO DE “OBJETIVOS” E DE “COMPETÊNCIAS” A QUE SE DEVE SUBORDINAR A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO PARA O BIÉNIO 2019/2020 (SIADAP 3) E RESPECTIVA PONDERAÇÃO;

Tendo em conta que:

- Pelo art.º 89º do Anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho “*Os trabalhadores estão sujeitos ao regime de avaliação do desempenho constante de diploma próprio referido na alínea a) do artigo 5.º*”;
 - Pela alínea c) do n.º1 do artigo 58º da Lei n.º66-B/2007 de 28 de Dezembro, compete ao CCA “*Estabelecer o número de objectivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira.*”;
 - Na Lei é definido um **número mínimo de 3 e um máximo de 7 “Objetivos”**;
 - É legalmente definido um **número mínimo de 5 “Competências”** (Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro);
 - Para os resultados a obter em cada “Objetivo” são **previamente estabelecidos indicadores de medida de desempenhos que obrigatoriamente contemplem a possibilidade de superação dos “Objetivos”. Estes indicadores atualmente, não devem ultrapassar o número de três (3)**;
- Para a avaliação final as ponderações a aplicar aos parâmetros “Resultados” e “Competências” são, de acordo com o estipulado no n.º2 do art. 50º, sessenta por cento (60%) e quarenta por cento (40%), respetivamente.
- A **avaliação final** é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação (n.º1 do art. 50º e n.º11 do art. 36º da Lei n.º66-B/2007);
- Foi pelo Sr. Presidente da Câmara Municipal referido que na definição de “Objetivos”, devem ser densificados os critérios, para se evitar a subjetividade.

Limites fixados para o número de “**Objetivos**” e “**Competências**”:

Carreira/categoria	N. de Objetivos	N.º de Competências
Técnico Superior	5	6
Coordenador Técnico	4	6
Assistente Técnico	4	6
Encarregado Geral Operacional ou Encarregado Operacional	4	6
Assistente Operacional	4	6

LISTA DE COMPETÊNCIAS

Carreira/categoria	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)
Técnico/a Superior/Responsável	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação para o serviço público; (2) • Planeamento e organização (3); • Adaptação e melhoria contínua (6); • Iniciativa e autonomia (7); • Otimização de recursos (9); • Coordenação (14).
Técnico/a Superior	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação para resultados (1); • Orientação para o serviço público; (2) • Planeamento e organização (3); • Adaptação e melhoria contínua (6); • Iniciativa e autonomia (7); • Trabalho de equipa e cooperação (13).
Coordenador Técnico	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação para o serviço público (2); • Adaptação e melhoria contínua (5); • Coordenação (6); • Trabalho de equipa e cooperação (7); • Iniciativa e autonomia (11); • Otimização de recursos (12).
Assistente Técnico	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação para o serviço público (2); • Organização e método de trabalho (4); • Adaptação e melhoria contínua (5); • Trabalho de equipa e cooperação (7); • Relacionamento interpessoal (10); • Iniciativa e autonomia (11).
Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e orientação para resultados (1); • Orientação para o serviço público (2); • Organização e método de trabalho (4); • Coordenação (6); • Otimização de recursos (10); • Orientação para a segurança (14).

Assistente Operacional	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e orientação para resultados (1); • Orientação para o serviço público (2); • Organização e método de trabalho (4); • Trabalho de equipa e cooperação (5); • Adaptação e melhoria contínua (8); • Orientação para a segurança (14).
------------------------	--

FIXAÇÃO DE ORIENTAÇÕES QUANTO À AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO COM BASE EXCLUSIVAMENTE EM “COMPETÊNCIAS”, PARA O BIÉNIO 2019/2020 (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 excecionais 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, serão avaliados/as apenas com base no parâmetro “Competências” o pessoal da carreira “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;
- 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**;
- Ainda, nos termos do n.º5 do referido artigo 80º, na escolha das “Competências” aplica-se o disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 36º e no artigo 68º, **sendo, contudo, obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados**.

Assim, a avaliação do desempenho dos/as trabalhadores/as que, cumulativamente, preenchem 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 respectiva 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

Carreira/categoria	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)
Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e orientação para resultados (1); • Orientação para o serviço público (2); • Organização e método de trabalho (4); • Trabalho de equipa e cooperação (5); • Coordenação (6); • Adaptação e melhoria contínua (8); • Iniciativa e autonomia (11); • Responsabilidade e compromisso com o serviço (12).
Assistente Operacional	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e orientação para resultados (1); • Orientação para o serviço público (2); • Organização e método de trabalho (4); • Trabalho de equipa e cooperação (5); • Relacionamento interpessoal (7); • Adaptação e melhoria contínua (8); • Responsabilidade e compromisso com o serviço (12); • Orientação para a segurança (14).

Limites fixados para o número de “Competências”:

Carreira/categoria	N.º de Competências
Encarregado Geral Operacional ou Encarregado Operacional	8
Assistente Operacional	8

Para efeitos no n.º9 do art.º80º da Lei n.º66-B/2007, a **avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências** escolhidas para cada trabalhador/a.

OUTROS ASSUNTOS DE INTERESSE

(...) se sucederem vários/as Avaliadores/as no biénio em causa, tem competência para avaliar aquele/a que teve maior contacto funcional/período temporal com o/a trabalhador/a.