



Município de Vila Nova de Cerveira

Câmara Municipal

ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO DO BIÊNIO 2023/2024

Aos vinte e cinco dias do mês de novembro de dois mil e vinte e dois, pelas nove horas e cinquenta minutos, nesta vila de Vila Nova de Cerveira, e edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação deste Município, adiante designado por CCA, constituído por despacho do Senhor Presidente da Câmara PC 27/2022 de dezassete de novembro de dois mil e vinte e dois.

Nesta reunião estiveram presentes todos os membros do CCA, designadamente: O Presidente da Câmara – senhor Rui Pedro Teixeira Ferreira da Silva, que presidiu esta reunião, as Vereadoras, Senhora Carla Isabel Martins Segadães e a Senhora Sónia Alexandra Pires Guerreiro, a Chefe da Divisão de Administração e Financeira, Senhora Ivone da Conceição Costa Marinho, o Chefe da Divisão de Planeamento, Obras e Gestão Urbanística, Senhor Renato Sérgio Tenedório Martins, o Chefe de Divisão de Desenvolvimento Social, Cultural e Desportivo, Senhor Nuno Jorge Costa Correia, O Chefe de Unidade Municipal – Direção Intermédia de 3º grau/Contencioso e Recursos Humanos, Senhor Francisco José Rodrigues Esmeriz, o Diretor do Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Cerveira, senhor Venceslau Artur Teixeira e a secretária da CCA, Senhora Maria da Conceição Sobral Rodrigues Castro.

HORA DE ABERTURA

Pelo Senhor Presidente do CCA foi declarada aberta a reunião quando eram dez horas.

ORDEM DO DIA

A presente reunião foi convocada para o efeito do disposto na alínea a) do artigo 61.º e artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 dezembro, na sua atual redação, conjugados com os artigo 4º e artigo 5.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que procedeu à adaptação aos serviços da administração autárquica do SIADAP.

Pontos constantes da Ordem do Dia da presente reunião:

PONTO 1 - ESTABELECEM ORIENTAÇÕES GERAIS EM MATÉRIA DE FIXAÇÃO DE OBJETIVOS, DE ESCOLHA DE COMPETÊNCIAS E DE INDICADORES DE MEDIDA.

Nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, conjugado com o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, compete ao CCA estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, da escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação da superação de objetivos.

Carla Segadães



Município de Vila Nova de Cerveira

Câmara Municipal

Assim, sem prejuízo do disposto no ponto 2 da presente Ordem do Dia e no sentido de se obter uma harmonização de procedimentos em termos de avaliação em todos os serviços da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte:

- 1 No que respeita às orientações gerais em matéria de fixação de objetivos:**
 - 1.1** Número de objetivos a fixar:
 - 1.2** O Número de objetivos a fixar no âmbito da avaliação de desempenho para os anos de 2023/2024 deverá ser igual para todos os avaliados/trabalhadores da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira.
- 2. Definição de objetivos:**
 - 2.1** Os objetivos devem estar alinhados em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, designadamente, com os respetivos objetivos estratégicos, Orçamento, Plano de Atividades e Mapa de Pessoal, aprovados para o ano de 2023.
 - 2.2** Os objetivos devem ser específicos (com relevância no contexto funcional), mensuráveis (indicar a base do desempenho, a moldura temporal de referência e meta) balizados no tempo, realizáveis/tangíveis (verificar condições de realização), devem também ser ambiciosos (tendo em conta os recursos existentes), delimitados no tempo, estarem redigidos de forma clara e concisa, estarem em consonância com os objetivos estratégicos plurianuais, com os objetivos da respetiva unidade orgânica e diretrizes superiores.
- 3. Indicadores:**
 - 3.1** Nos postos de trabalho da área administrativa e técnica deverá, na medida do possível, valorizar-se os prazos de execução e o número de tarefas.
 - 3.2** Os indicadores de medida devem refletir o tempo de execução média, a complexidade e a qualidade exigível.
- 4. Caracterização da superação de objetivos:**
 - 4.1** O objetivo considera-se superado quando o valor alcançado exceda em $\frac{1}{4}$ ou mais o valor da meta definida, e mostrando-se igualmente reunidas as condições de qualidade exigíveis no desempenho normal da função.
 - 4.2** Nos casos em que o avaliador considere que o objetivo não foi superado por não estarem manifestamente reunidos os requisitos normais de qualidade, deverá fundamentar a sua decisão.
 - 4.3** Sempre que a meta do indicador de desempenho estiver referida ao cumprimento de vários prazos ter-se-á em consideração o valor total anual destes, ou quando não especifique prazos, deve ter-se em consideração o último dia do período em avaliação.
- 5. Avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo:**
 - 5.1** De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto no n.º 3, do artigo 8.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, a avaliação dos resultados obtidos

Handwritten notes and signatures in purple ink, including the name "Sousa" and other illegible signatures.

Handwritten signature in purple ink at the bottom right corner.



Município de Vila Nova de Cerveira

Câmara Municipal

em cada objetivo, tendo presente a medição do grau de cumprimento do mesmo de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, é expressa em três níveis, designadamente:

- “Objetivo superado”, a que corresponde a pontuação de 5;
- “Objetivo atingido”, a que corresponde a pontuação de 3;
- Objetivo não atingido”, a que corresponde a pontuação de 1.

PONTO 2 - ESTABELECEM O NÚMERO DE OBJETIVOS E DE COMPETÊNCIAS A QUE SE DEVE SUBORDINAR A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, PODENDO FAZÊ-LO PARA TODOS OS TRABALHADORES OU, QUANDO SE JUSTIFIQUE, POR UNIDADE ORGÂNICA OU POR CARREIRA

Nos termos do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, conjugado com o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, compete ao CCA estabelecer o número de objetivos 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. Acresce referir que o SIADAP obriga, de forma clara, a uma articulação entre os objetivos fixados para o serviço, para os dirigentes e para os trabalhadores.

Relativamente a este ponto o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte no que respeita ao número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho no período de 2023/2024:

Número de objetivos: Fixar em cinco o número de objetivos para todos os trabalhadores da autarquia, e fixar em cinco o número de objetivos para todos os dirigentes intermédios, devendo estes objetivos serem definidos em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, de acordo com as regras estabelecidas no artigo 67.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua redação atual.

Dos objetivos atribuídos aos dirigentes intermédios, 1 será obrigatório e consistirá na apresentação de uma proposta de melhoria do serviço prestado pelo dirigente. O cumprimento deste tipo de objetivo deverá ser confirmado através da aplicação da proposta e aferição da sua eficácia e eficiência depois de decorrido um determinado período desde a sua aplicação.

Por cada objetivo será construído um indicador de medida e uma escala, a qual conterá os patamares onde o objetivo é atingido e superado, respetivamente.

Número de competências para todos os trabalhadores: Fixar um conjunto de oito competências para todos os trabalhadores da autarquia, de entre as constantes das listas aprovadas pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, das quais quatro serão transversais à carreira e as outras quatro escolhidas por acordo entre o avaliador e o avaliado, rotativas de biénio para biénio, devendo estes, contratualizar aquelas que melhor se adequam a cada situação, de acordo com as especificidades relacionadas com o posto de trabalho, o perfil exigido e o resultado a obter, de acordo com as regras estabelecidas no artigo 68.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

Gulmaro
hss.
@
↓

Carlelepad



Município de Vila Nova de Cerveira

Câmara Municipal

Todos os trabalhadores serão avaliados por 8 competências, das quais 4 serão transversais à carreira independentemente da área funcional, e as restantes devem ser rotativas de biénio para biénio, adequadas à descrição do posto de trabalho que o trabalhador ocupa. As competências transversais à carreira são as seguintes:

Técnico Superior:

- a) **ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.
- b) **RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- c) **INICIATIVA E AUTONOMIA:** Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
- d) **RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:** Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Assistente Técnico:

- a) **REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.
- b) **ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO:** Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.
- c) **RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:** Capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente.
- d) **RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:** Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada

Carreiras Não Revistas

Os trabalhadores a avaliar, integrados em carreiras que ainda não foram objeto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, como é o caso das carreiras de Especialista de Informática, Técnico de Informática e Fiscal Municipal, serão avaliados nos termos dos trabalhadores da carreira de Técnico Superior para o caso dos Especialistas de Informática e Técnico de Informática, e de Assistente Técnico para os casos de Fiscal Municipal. Estes integrarão a referida carreira para efeitos de fixação e distribuição de percentagens de diferenciação de desempenho.

Número de competências para todos os dirigentes intermédios: Fixar um conjunto de 8 competências a atribuir, das quais 3 devem ser transversais à carreira e as restantes devem

Gravado
11.7
11.7
11.7

Carvalho



Município de Vila Nova de Cerveira

Câmara Municipal

ser adequadas à área funcional do dirigente. Estas competências deverão estar de acordo com a descrição do posto de trabalho que o dirigente ocupa.

As competências transversais à carreira são as seguintes:

- a) **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.
- b) **LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS:** Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.
- c) **DECISÃO:** Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas.

A avaliação final será obtida pela média ponderada dos parâmetros "Resultados" (obtidos na prossecução dos objetivos) e "competências", os quais terão os seguintes pesos relativos:

No caso dos trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 3, o parâmetro "resultados" terá uma ponderação de 60% e o parâmetro "competências" uma ponderação de 40%, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 50.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

No caso dos dirigentes intermédios (SIADAP 2) o parâmetro "resultados" terá uma ponderação de 75% e o parâmetro "competências" uma ponderação de 25% (n.º 10 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e n.º 9 do artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro).

PONTO 3 - DETERMINAR OS CRITÉRIOS PARA EFEITOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR, BEM COMO A RESPECTIVA VALORAÇÃO;

Em cumprimento do disposto no n.º 4, do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, o CCA procedeu á fixação dos critérios para efeito de ponderação curricular, bem como a respetiva valoração, tendo em consideração o disposto no despacho normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

Para o efeito e conforme disposto no artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, na ponderação curricular são considerados os seguintes fatores, com base em documentação relevante:

- ❖ As habilitações académicas e profissionais;
- ❖ A experiência profissional;
- ❖ A valorização curricular;
- ❖ O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social exercidos nos últimos 5 anos;
- ❖ Exercício de funções de chefia/coordenação, nos termos legalmente previstos, para carreiras com grau de complexidade funcional 1 e 2;
- ❖ A expressão "ponderação curricular" corresponde à escala de avaliação qualitativa e quantitativa e às regras de diferenciação de desempenho previstas na Lei.

Guerra
Luis
P.

Carlepedt



Município de Vila Nova de Cerveira

Câmara Municipal

Para o efeito, foi elaborado um documento com a identificação dos elementos a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva valoração, para os trabalhadores que engloba a carreira técnica superior, a carreira de assistente técnico e todos os trabalhadores inseridos na carreira de assistente operacional, documento que vai ficar anexo a esta ata – doc. n.º 1.

O CCA deliberou por unanimidade, aprovar o referido documento, no qual se encontram estabelecidos os elementos a considerar para efeitos de ponderação curricular e respetiva valoração, nas diferentes carreiras profissionais.

PONTO 4 - ESTABELECEMOS A EVENTUAL AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO APENAS SOBRE O PARÂMETRO “COMPETÊNCIAS”, DESDE QUE SE ENCONTREM CUMULATIVAMENTE REUNIDAS AS CONDIÇÕES PREVISTAS NAS ALÍNEAS A) E B) DO N.º 2 DO ARTIGO 80.º DA LEI N.º 66-B/2007, DE 28 DE DEZEMBRO, NA REDAÇÃO QUE LHE FOI ATRIBUÍDA PELA LEI N.º 55-A/2010, DE 31 DE DEZEMBRO.

Nos termos do disposto no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2011), em casos excepcionais, a avaliação de desempenho de alguns trabalhadores, designadamente dos assistentes técnicos e assistentes operacionais, poderá incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, mediante a decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, e desde que se encontrem cumulativamente reunidas as condições previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 do referido artigo 80.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

Assim, ao abrigo da referida disposição legal, o CCA analisou a possibilidade de ser aplicada a avaliação com base nas competências relativamente aos trabalhadores da carreira de assistente operacional, no âmbito do processo de avaliação de desempenho do biénio 2023/2024.

Analisada em concreto a carreira de assistente operacional verifica-se que, pelo facto dos trabalhadores dessa carreira desempenharem funções de natureza executiva, padronizadas, previamente determinadas, rotineiras e permanentes ao longo do período de avaliação, existe uma dificuldade acrescida na atribuição e negociação de objetivos baseados na premissa da qualidade, eficiência e eficácia e com as características que devem ser subjacentes aos mesmos, designadamente serem mensuráveis, e ambiciosos, tornando-se necessário definir uma forma de avaliação adequada a esta realidade e estabelecer princípios e regras que garantam a sua harmonização e equilíbrio.

Assim, na sequência do anteriormente exposto, o CCA deliberou, por unanimidade, emitir parecer favorável/concordar com a aplicação da avaliação com base nas competências, prevista no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação que lhe foi dada pelo Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, pelo que, em casos excepcionais, a avaliação de desempenho poderá incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, desde que se encontrem cumulativamente reunidas as condições previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 do referido artigo 80.º, da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na nova redação, ou seja, a avaliação com base nas competências poderá ser aplicada na avaliação de desempenho do biénio 2023/2024, relativamente aos trabalhadores da

Guimarães
lucy

Carla Lepack



Município de Vila Nova de Cerveira

Câmara Municipal

carreira de assistente operacional, desde que estejam cumulativamente reunidas as condições previstas nas referidas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 80.º designadamente:

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

Requisitos a observar na aplicação da avaliação com base nas competências:

A fim de ser criada a uniformidade e equidade (comparabilidade) no processo de avaliação com base nas competências, encontram-se estabelecidos, os seguintes princípios e requisitos que deverão ser observados:

1. **O número de competências a utilizar na avaliação será de oito**, devendo, contudo, obrigatoriamente, contemplar uma competência que saliente a capacidade de Realização e Orientação para os Resultados;
- 1.1 Destas, serão escolhidas **quatro competências transversais à carreira e comuns a todos os avaliados da carreira de Assistente Operacional**, de entre as constantes nas Listas de Competências por grupos profissionais constantes em anexo, referido no n.º 2 da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, a saber:
 - 1.1.1 **Para Encarregado Geral/Encarregado Operacional:** Realização e Orientação para os Resultados, Coordenação, Relacionamento Interpessoal, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço,
 - 1.1.2 **Para os assistentes operacionais:** Realização e Orientação para os Resultados, Orientação para o Serviço Público, Relacionamento Interpessoal e Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.
 - 1.1.3 As restantes quatro competências serão escolhidas por acordo entre o avaliador e o avaliado.

Serão atribuídos pesos às competências nos termos do n.º 8 do artigo 80.º, distribuídos por parâmetros. As competências com maior peso encontram-se sempre entre o grupo das fixas.

A cada competência, obrigatoriamente, deverá ser atribuída uma ponderação sobre a sua avaliação, que ficará ao critério do avaliador.

A ponderação fixada para cada competência deverá ser superior naquelas em que se denote necessidade de melhoria do trabalhador ou do grupo de trabalho onde se insere.

PONTO 5 - OUTROS ASSUNTOS

Foi posto à discussão a aplicabilidade do Regulamento existente, o qual o CCA decidiu por unanimidade aplicar o referido regulamento para o biénio de 2023-2024.

Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, a presente ata deverá ser tomada pública.

Guarães
usd
F.

Carlepad



Município de Vila Nova de Cerveira

Câmara Municipal

No final da reunião, o Presidente do CCA submeteu à aprovação a presente ata, tendo a mesma sido aprovada por unanimidade, e que vai ser assinada por todos os membros presentes.

Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada quando eram onze horas. E eu Maria da Conceição Sobral Rodrigues Castro, secretária do CCA, a subscrevi.

Rui Pedro Teixeira Ferreira da Silva

Sónia Alexandra Pires Guerreiro

Renato Sérgio Tenedório Martins

Francisco José Rodrigues Esmeriz

Maria da Conceição Sobral Rodrigues Castro

Carla Isabel Martins Segadães

Ivone da Conceição Costa Marinho

Nuno Jorge Costa Correia

Venceslau Artur Teixeira

ANEXOS:

- Doc. n.º 1 - Critérios a aplicar em termos de ponderação curricular;
- Doc. n.º 2 - Regulamento do CCA da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira.