



[Handwritten signatures and initials]

Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

Conselho Coordenador da Avaliação

Acta n.º 1/2011

Aos 25 dias do mês de Fevereiro de dois mil e onze, pelas 14,30 horas, no Edifício dos Paços do Município, reuniu ordinariamente o Conselho Coordenador da Avaliação do Município de Bombarral, convocado pelo Presidente da Câmara Municipal, com a presença de Joana Isabel Pina Patuleia Figueiras, Vice-Presidente, Nuno Manuel Mota da Silva, Vereador a Tempo Inteiro, Alberto Jorge de Oliveira Vieira Jerónimo, Chefe da Divisão de Obras Particulares e Planeamento Urbanístico, Maria Antónia Palma Vargas, Chefe da Divisão de Obras e Infra-estruturas Municipais, Regina Paula Dias Jesus Aires, Chefe da Divisão Financeira, Cidália Maria Pancrácio dos Santos Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos. Secretariou a reunião o Técnico Superior responsável pelo Gabinete da Qualidade Municipal Joaquim José Correia Roque, com a seguinte Ordem de Trabalhos: -----

---- **1 – Questões Prévias** -----

---- **2 – Avaliação de desempenho referente ao ano de dois mil e dez.** -----

---- **2.1** - Apreciação e integração de aspectos prévios à distribuição de percentagens máximas para a diferenciação de desempenhos; -----

---- **2.2** - Distribuição de percentagens máximas para as classificações de "Desempenho Relevante" e "Desempenho Excelente", nos termos do n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007; -----

---- **3 – Avaliação de desempenho referente ao ano de dois mil e onze.** -----

---- **3.1** – Fixação do número de objectivos individuais e respectivos indicadores de desempenho para o ano de dois mil e onze; -----

---- **3.2** – Fixação do número de competências comuns a todas as carreiras/categorias; -----



Handwritten signatures and initials in the top right corner.

---- **3.3** – Definição do tipo de competências comuns a todos os trabalhadores; -----

---- **3.4** – Ponderação dos parâmetros de avaliação para o ano de dois mil e onze: -----

---- **3.5** – Definição dos indicadores de critérios de superação; -----

---- **3.6** – Sistema de Avaliação – Responsabilidades dos intervenientes.-----

---- **4** – **Outros assuntos.** -----

---- **4.1** - Avaliação dos Dirigentes Intermédios. -----

---- Iniciou-se a reunião com a leitura da Convocatória e respectiva Ordem de Trabalhos, e passou-se de imediato à discussão e apreciação dos assuntos agendados. -----

---- **1** – **Questões Prévias:** -----

---- O CCA sublinhou que, com a implementação do previsto no Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de Outubro, que estabeleceu o regime jurídico da organização dos serviços das autarquias locais, conjugado com a alínea a) do n.º 2 do artigo 4 e o artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, as unidades orgânicas passam a ser avaliadas, nos termos do subsistema de avaliação do desempenho das unidades orgânicas dos municípios, abreviadamente designado por SIADAP 1. A avaliação do desempenho das unidades orgânicas é efectuada anualmente, em articulação com o ciclo de gestão do Município e abrange as unidades orgânicas que dependem directamente dos membros do órgão executivo. A avaliação de desempenho das unidades orgânicas realiza-se com base nos seguintes parâmetros: a) *Objectivos de eficácia*, entendida como medida em que uma unidade orgânica atinge os seus objectivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados; b) *Objectivos de eficiência*, enquanto relação entre os bens produzidos e serviços prestados e os recursos utilizados; c) *Objectivos de qualidade*, traduzida como o conjunto de propriedades e características de bens ou serviços que lhe conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores. Os objectivos são propostos pela unidade orgânica, até 30 de Novembro do ano anterior a que respeitam, ao membro do órgão executivo de que dependa e são por este aprovados, até 15 de Dezembro. Para avaliação dos resultados obtidos em cada objectivo são estabelecidos os seguintes níveis de graduação: a) Superou o objectivo; b) Atingiu o objectivo; c) Não atingiu o objectivo. Em cada unidade orgânica são definidos: a) Os indicadores de desempenho para cada objectivo e respectivas fontes de verificação; b) Os mecanismos de operacionalização que sustentam os níveis de graduação indicados, podendo ser fixadas ponderações diversas a cada parâmetro e objectivo, de acordo com a natureza das unidades orgânicas. A proposta de objectivos apresentada pela unidade orgânica ao membro do órgão executivo de que dependa deve ser acompanhada dos instrumentos que permitam o acompanhamento e monitorização



Handwritten signatures and initials in the top right corner, including a large signature and several smaller ones.

concomitante, por parte deste, da execução de cada um dos objectivos. O dirigente da unidade orgânica deve apresentar trimestralmente um relatório sintético que permita o acompanhamento e a monitorização concomitante da respectiva execução, tendo em vista a adopção das medidas necessárias a assegurar o melhor desempenho, assim como a revisão dos objectivos em função de contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo. A unidade orgânica deve apresentar um relatório do desempenho ao membro do órgão executivo de que dependa, até 15 de Abril do ano seguinte ao que se refere, evidenciando os resultados alcançados e os desvios verificados de acordo com os objectivos anualmente fixados e deve ser acompanhado de informação relativa: a) À apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços a utilizadores externos; b) Às causas de incumprimento de acções ou projectos não executados ou com resultados insuficientes, c) Às medidas que devem ser tomadas para um reforço positivo do seu desempenho, evidenciando as condicionantes que afectem os resultados a atingir; d) À audição dos trabalhadores na auto-avaliação dos serviços. A avaliação final de desempenho das unidades orgânicas é expressa qualitativamente pelas seguintes menções: a) *Desempenho bom*, atingiu todos os objectivos, superando alguns; b) *Desempenho satisfatório*, atingiu todos os objectivos ou os mais relevantes; c) *Desempenho insuficiente*, não atingiu os objectivos mais relevantes. Em cada município pode ainda ser atribuída às unidades orgânicas com *Desempenho bom* uma distinção de mérito reconhecendo *Desempenho excelente*, a qual significa superação global dos objectivos. Em cada município podem ser seleccionadas as unidades orgânicas que se distinguiram no seu desempenho para a atribuição de *Desempenho excelente* até 20% do conjunto das unidades orgânicas. A atribuição da distinção de mérito assenta na justificação circunstanciada, designadamente por motivos relacionados com: a) Evolução positiva e significativa dos resultados obtidos pela unidade orgânica em comparação com anos anteriores; b) Excelência dos resultados obtidos demonstrada, designadamente, por comparação com os resultados obtidos pelas restantes unidades orgânicas; c) Manutenção do nível de excelência antes atingido, se possível com a demonstração referida na alínea anterior. Compete, em cada município, à respectiva Câmara Municipal atribuir a distinção de *Desempenho excelente*, assim como ratificar a avaliação das unidades orgânicas atribuídas pelo membro do órgão executivo de que dependam. A atribuição da distinção de mérito pode determinar a mudança de posição remuneratória dos trabalhadores que integram a unidade orgânica ou a atribuição de prémios. A alteração da posição remuneratória dos trabalhadores



Handwritten signatures and initials in the top right corner.

referidos no número anterior abrange os trabalhadores que tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontrem: a) Duas menções máximas, consecutivas; b) Três menções imediatamente inferiores às máximas, consecutivas; ou c) Cinco menções imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo, consecutivas. Determinados os trabalhadores que preencham cada um dos universos definidos, são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho. Em face da ordenação referida no número anterior o montante máximo dos encargos fixados por cada universo é distribuído, pela ordem mencionada, de forma que cada trabalhador altere o seu posicionamento na categoria para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontre. Não há lugar a alteração do posicionamento remuneratório quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 13.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha previsivelmente esgotado, no quadro da execução orçamental em curso, com a alteração relativa a trabalhador ordenado superiormente. A atribuição de prémios de desempenho abrange os trabalhadores que, na unidade orgânica, tenham obtido, na última avaliação do seu desempenho, a menção máxima ou a imediatamente inferior a ela. Determinados os trabalhadores que preencham cada um dos universos definidos, são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida naquela avaliação. Em face da ordenação referida anteriormente, e após exclusão dos trabalhadores que, nesse ano, tenham alterado o seu posicionamento remuneratório na categoria por cujo nível remuneratório se encontram a auferir a remuneração base, o montante máximo dos encargos fixado por cada universo é distribuído, pela ordem mencionada, de forma que cada trabalhador receba o equivalente à sua remuneração base mensal. Não há lugar à atribuição de prémio de desempenho quando, não obstante reunidos os requisitos, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha esgotado com a atribuição de prémio a trabalhador ordenado superiormente. Os prémios de desempenho estão referenciados ao desempenho do trabalhador objectivamente revelado e avaliado. As alterações do posicionamento remuneratório e a atribuição de prémios são tornadas públicas, com a respectiva fundamentação, por afixação no órgão ou serviço e por inserção em página electrónica. -----



Handwritten signatures and initials in the top right corner, including a large signature and several smaller ones.

---- O CCA sublinhou que nos termos do artigo 18.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, a avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios integra-se no ciclo de gestão do município e efectua-se com base nos seguintes parâmetros: a) "Resultados", obtidos nos objectivos da unidade orgânica que dirige; b) "Competências", integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo. Nos termos dos n.ºs 1 a 6 do artigo 29.º da Lei n.º 66-B/2007, conjugado com o artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, a avaliação global de desempenho dos dirigentes intermédios é feita no termo das respectivas comissões de serviço, conforme o respectivo estatuto, ou no fim do prazo para que foram nomeados; O desempenho dos dirigentes intermédios é objecto de avaliação intercalar, efectuada anualmente, e o período de avaliação intercalar corresponde ao ano civil, pressupondo o desempenho como dirigente por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados; A avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios, realizada nos termos do artigo 29.º da Lei n.º 66-B/2007, não produz quaisquer efeitos na respectiva carreira de origem, pelo que a avaliação do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exerçam cargos dirigentes, é realizada nos termos do artigo 42.º, n.ºs 5 a 7, e artigo 43.º, ou seja, através de ponderação curricular, e cujos critérios estão definidos na acta n.º 3/2010 do CCA, de 07 de Julho. A avaliação final será efectuada nos termos do artigo 37.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro. -----

---- O CCA salientou ainda que a avaliação do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios não produz quaisquer efeitos na respectiva carreira de origem. A avaliação dos dirigentes intermédios na carreira de origem é realizada anualmente nos termos dos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º e do artigo 43.º, podendo, consoante os casos, relevar a última avaliação atribuída ou haver lugar a avaliação por ponderação curricular. No entanto, **só** pode relevar a última classificação atribuída nos termos: a) da Lei n.º 66-B/2007 ou das suas adaptações; b) do SIADAP aprovado pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março; c) dos sistemas de avaliação específicos adaptados à Lei n.º 10/2004, que contemplem percentagens; d) do n.º 3 do artigo 2.º da Lei 15/2006, de 26/04 (Decreto Regulamentar n.º 44-B/83, de 01/06, com percentagens, que só foi possível em 2004 e 2005), conforme o n.º 6 do artigo 42.º e o n.º 3 do artigo 85.º. -----

---- O CCA deliberou recomendar que o Serviço de Recursos Humanos notifique os dirigentes intermédios da necessidade de solicitarem a ponderação curricular. Esta notificação deverá ser efectuada até ao final do ano anterior, para que estes a solicitem durante a primeira



quinzena de Janeiro, de forma a poderem ser conhecidos aquando da harmonização das propostas de avaliação. -----

---- O CCA salientou que, no caso de ser necessário proceder à reformulação de objectivos, existe ficha própria para o efeito, onde devem ser descritos os motivos que levaram à reformulação, nomeadamente, a identificação clara de quais as condicionantes que ocorreram e que impossibilitaram o normal desenrolar das actividades previstas. Este processo de reformulação de objectivos deve ter o acordo do avaliado e avaliador, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador, devendo ser datado e assinado. Deve ocorrer logo que conhecidos os factos supervenientes não previsíveis que justifiquem a impossibilidade ou a não necessidade de prossecução dos objectivos previstos e/ou que aconselhem à sua reformulação total ou parcial. A reformulação de objectivos nunca deve ocorrer no fim do ciclo anual de gestão, nem depois dos objectivos novos e reformulados terem sido prosseguidos, isto é, não podem ser fixados objectivos que já foram cumpridos/superados em termos de resultados e prazos. O CCA deve ser particularmente atento e rigoroso neste aspecto. -----

---- O CCA destacou ainda que a Lei n.º 55-A/2010, de 31/12, alterou o artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, e aplica-se aos desempenhos que tenham lugar desde 01 de Janeiro de 2011. Nestes termos, e em caso excepcionais, a avaliação dos desempenhos pode incidir apenas sobre o parâmetro "Competências", previstas na alínea b) do artigo 45.º, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação. No entanto, esta avaliação apenas é admissível no caso de estarem cumulativamente reunidas as seguintes condições: a) Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respectiva carreira, é exigida a habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente; b) Se trate de trabalhadores a desenvolver actividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas. As "Competências" são previamente escolhidas para cada trabalhador, em número não inferior a oito. Na escolha das "Competências" aplica-se o disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 36.º e no artigo 68.º, sendo, contudo, obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para os resultados. Sempre que para o exercício das suas funções o trabalhador estiver em contacto profissional regular com outros trabalhadores ou utilizadores, o avaliador deve ter em conta a percepção por eles obtida sobre o desempenho, como contributo para a avaliação, e reflecti-la na avaliação das "Competências". À avaliação de cada competência, ao abrigo do presente, aplica-se o



disposto no n.º 1 do artigo 49.º, ou seja, a avaliação de cada competência é expressa em três níveis: a) "Competência demonstrada a um nível elevado", a que corresponde uma pontuação de 5; b) "Competência demonstrada", a que corresponde uma pontuação de 3; c) "Competência não demonstrada ou inexistente" a que corresponde uma pontuação de 1. A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa de forma a destacar a respectiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos. A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador. É aplicável à avaliação realizada ao abrigo deste artigo, com as necessárias adaptações, o disposto nos títulos IV e V, ou seja, o previsto nos artigos 41.º a 75.º e 77.º a 78.º da Lei n.º 66-B/2007. O CCA também lembrou que as ponderações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas. -----

--- 2 - Avaliação de desempenho referente ao ano de dois mil e dez. ---

---- 2.1 - Apreciação e integração de aspectos prévios à distribuição de percentagens máximas para a diferenciação de desempenhos: -----

---- O CCA destacou que o universo de incidência das percentagens de 25% para *Desempenho Relevante* e de 5% para *Desempenho excelente* é constituído por todos os trabalhadores a desempenhar funções no serviço que reúnam os requisitos de avaliação fixados no n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, ou seja, aqueles que possuam seis meses de relação jurídica de emprego e seis meses de serviço efectivo, bem como por todos os trabalhadores que requeiram ponderação curricular, nos termos do n.º 7 do mesmo preceito legal, designadamente: a) trabalhadores do serviço que desempenhem funções de dirigente no próprio serviço; b) trabalhadores do serviço que desempenhem funções de dirigentes noutros serviços. Não são considerados para efeitos de aplicação da quota os trabalhadores que possam e queiram fazer relevar a última avaliação que lhes tenha sido atribuída, conforme o previsto no n.º 6 artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 72-A/2010, de 18 de Junho. Para que se possa determinar o universo de trabalhadores que, sendo avaliados por ponderação curricular, devem ser considerados para efeitos da aplicação da quota de 25% para *Desempenho Relevante*, os trabalhadores devem requerer a sua avaliação anual durante a primeira quinzena de Janeiro, de forma a poderem ser conhecidos aquando da harmonização das propostas de avaliação. Findo este prazo, o CCA considera o número de requerimentos



entregues no serviço. Nestes casos, o dirigente máximo do serviço deve nomear um avaliador que fará a proposta de avaliação ao CCA. -----

---- O CCA tomou conhecimento que a Dr.^a Marina Lemos, que desempenha funções dirigentes na Escola Superior de Desporto de Santarém, solicitou a avaliação curricular para o ano de 2010 -----

---- **2.2 – "Avaliação de desempenho de 2010 – Diferenciação de desempenhos – Distribuição de percentagens máximas para as avaliações finais qualitativas de "Desempenho Relevante" e "Desempenho Excelente":** -----

---- Nos termos do n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, as percentagens máximas para as classificações de "Desempenho Relevante" e "Desempenho Excelente" serão respectivamente de 25% e de entre estas 5% do total dos trabalhadores, para o reconhecimento de "Desempenho Excelente", nos termos constantes nos quadros infra que se transcrevem: -----

Carreira	Trabalhadores	N.º	Regime Aplicável	N.º possível de avaliação qualitativa de Relevante (59)	N.º possível de avaliação qualitativa de Excelente (12)
Técnico Superior	(Téc. Superior + Técnico)	30	N.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007	25% 49,250	5% 9,850
Assistente Técnico	(Assist. Téc. + Coord. Tec. Técn.Inf. + Fisc Munic.)	45		Arredondamento: 50	Arredondamento: 10
Assistente Operacional	(Assist. Oper. + Encar. Oper)	122			
Sub Total Avaliados		197			
Assistente Técnico	Assistente Técnico em exercício de funções nos estabelecimentos públicos de ensino pré-escolar do Concelho	2		25% 8.5	5% 1,70
Assistente Operacional	Assistente Operacional em exercício de funções nos estabelecimentos públicos de ensino pré-escolar do Concelho	32		Arredondamento: 9	Arredondamento: 2
Sub Total Avaliados		34			
Total Avaliados		231			

Distribuição dos números possíveis de avaliação final qualitativa de Relevante e Excelente, **por carreiras, para a totalidade dos trabalhadores:**



Handwritten signatures and initials:
 W. Ch.
 m.
 [Signature]
 [Signature]
 Alayon

Sem arredondamento:

Carreira	N.º	% Trabalhadores	N.º possível de avaliação qualitativa de Relevante (59)	N.º possível de avaliação qualitativa de Excelente (12)
Técnico Superior	30	12,987	7.662	1,558
Assistente Técnico	47	20,346	12.004	2,442
Assistente Operacional	154	66,667	39.333	8,000
Total	231	100,000%	59,000	12,000

Com arredondamento:

Carreira	N.º	% Trabalhadores	N.º possível de avaliação qualitativa de Relevante	N.º possível de avaliação qualitativa de Excelente
Técnico Superior	30	12,987	8	2
Assistente Técnico	47	20,346	12	2
Assistente Operacional	154	66,667	39	8
Total	231	100,000%	59,000	12,000

Distribuição dos números possíveis de avaliação final qualitativa de Relevante e Excelente para o peçoal em exercício de funções, por carreira:

Sem arredondamento:

Carreira	N.º	% Trabalhadores	N.º possível de avaliação qualitativa de Relevante	N.º possível de avaliação qualitativa de Excelente
Técnico Superior	30	15,228	7,614	1,523
Assistente Técnico	45	22,843	11,421	2,284
Assistente Operacional	122	61,929	30,964	6,193
Total	197	100,000%	50,000	10,000

Com arredondamento:

CARREIRAS	N.º Trabalhadores	% Trabalhadores	Distribuição Relevante	Distribuição Excelente
Técnico Superior	30	15,228	8	2
Assistente Técnico	45	22,843	11	2
Assistente Operacional	122	61,929	31	6
TOTAL	197	100,000%	50	10



Distribuição dos números possíveis de avaliação final qualitativa de Relevante e Excelente para o pessoal em exercício de funções nos **estabelecimentos públicos de ensino pré-escolar** do Concelho, por carreiras:

Sem arredondamento:

Carreira	N.º	% Trabalhadores	N.º possível de avaliação qualitativa de Relevante	N.º possível de avaliação qualitativa de Excelente
Assistente Técnico	2	5,882	0,529	0,118
Assistente Operacional	32	94,118	8,471	1,882
Total	34	100,000%	9,000	2,000

Com arredondamento:

Carreira	N.º	% Trabalhadores	N.º possível de avaliação qualitativa de Relevante (9)	N.º possível de avaliação qualitativa de Excelente (3)
Assistente Técnico	2	6,061	1	1
Assistente Operacional	31	93,939	8	2
Total	33	100,000%	9,000	3,000

Distribuição dos números possíveis de avaliação final qualitativa de Relevante e Excelente para os **dirigentes intermédios**:

Sem arredondamento:

Carreira	N.º	Desempenho Relevante (25%)	N.º possível de avaliação qualitativa de Relevante	N.º possível de avaliação qualitativa de Excelente
Dirigentes Intermédios	4	1	0,800	0,200
Total	4	1	0,800	0,200

Com arredondamento:

Carreira	N.º	Desempenho Relevante (25%)	N.º possível de avaliação qualitativa de Relevante	N.º possível de avaliação qualitativa de Excelente
Dirigentes Intermédios	4	1	1	1
Total	4	1	1	1

---- Nos termos do artigo 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, quando, para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder ao desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva



Ch. A.
Mr.
J. A.
R. A.
A. A.

consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro de "resultados", a última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas. No entanto, importa referir que "a última avaliação de desempenho anterior", só poderá relevar se for o resultado inequívoco da aplicação do SIADAP. -----

---- O resultado global da avaliação de desempenho é expresso na escala de 1 a 5, correspondendo às seguintes menções qualitativas:

Desempenho Relevante	4 a 5 Pontos
Desempenho Adequado	2 a 3,999 Pontos
Desempenho Inadequado	1 a 1,999 Pontos

---- Nos termos do n.º 6 do artigo 47.º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os pontos a atribuir serão: -----

Menção máxima (excelente)	3 Pontos
Menção imediatamente inferior à máxima (Relevante)	2 Pontos
Menção imediatamente inferior, desde que consubstancie desempenho positivo (Adequado)	1 Ponto
Menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação (inadequado)	- 1 Ponto

---- **3 – Avaliação de desempenho referente ao ano de dois mil e onze.** -----

---- **3.1 – Fixação do número de objectivos individuais e de indicadores de desempenho para o ano de dois mil e onze:** - -----

---- Foi deliberado por unanimidade que cada avaliador define o mínimo de três e o máximo de seis objectivos para cada trabalhador. Cada objectivo terá no máximo três indicadores, os quais devem incidir, de forma tão equitativa e adequada quanto possível, na avaliação de aspectos relacionados com a eficácia, eficiência e qualidade. Todos os indicadores têm a mesma ponderação, no entanto, e caso um objectivo seja composto por dois ou mais indicadores, estes terão um peso proporcional no apuramento do resultado do objectivo. -----

---- Foi ainda decidido, tendo em vista a harmonização de critérios e de níveis de exigência, que para os Técnicos Superiores e Coordenadores Técnicos devem ser estabelecidos o mínimo de oito e o máximo de doze indicadores de desempenho; para os Assistentes Técnicos e Encarregados Operacionais devem ser estabelecidos o mínimo de seis e o máximo de nove indicadores de desempenho; para os Assistentes Operacionais, cuja avaliação incida também sobre objectivos e que, portanto, não se enquadrem no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, na



Handwritten signatures and initials in the top right corner.

actual redacção, devem ser estabelecidos no mínimo três e no máximo seis indicadores de desempenho. -----

3.2 - Fixação do número de competências comuns a todas as carreiras/categorias: -----

---- Foi deliberado por unanimidade que o avaliador estabelece cinco competências para cada trabalhador, sendo três seleccionadas de entre as comuns a todas as carreiras e duas escolhidas e negociadas entre o avaliador e o avaliado. -----

---- Mais deliberou pronunciar-se favoravelmente no sentido de que os assistentes operacionais, cujos avaliadores considerem que reúnem todas as condições legais e que se enquadram no disposto no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, na actual redacção, sejam avaliados apenas pelas "competências" -----

3.3 - Definição do tipo de competências comuns a todos os trabalhadores - Fixação do tipo de competências comuns e obrigatórias:-----

---- Foi deliberado por unanimidade que, para a harmonização da avaliação, são comuns a todos os trabalhadores as seguintes competências: "Relacionamento Interpessoal", "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço", "Trabalho de Equipa e Cooperação". No caso dos assistentes operacionais que se enquadrem no disposto no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, na actual redacção, acresce a competência "Realização e Orientação para os Resultados". As restantes competências, (quatro para os referidos assistentes operacionais e duas para os restantes trabalhadores) serão negociadas entre o avaliador e o avaliado. -----

3.4 - Ponderação dos parâmetros de avaliação para o ano de dois mil e onze: - -

---- Foi deliberado por unanimidade, e para efeitos do previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 60.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e de acordo com o previsto no n.º 9 do artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04/09 e no n.º 2 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, que são fixados para o ano de 2011 os seguintes níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação:

Parâmetro	Grupo Profissional	Ponderação na nota final
Resultados	Dirigentes intermédios	75%
	Trabalhadores	60%
Competências	Dirigentes Intermédios	25%
	Trabalhadores	40%
	Outros trabalhadores (art. 80.º da Lei 66-B/2007)	100%



Handwritten signatures and initials in the top right corner.

---- **3.5 – Definição dos indicadores de critérios de superação:** -----

---- Foi deliberado por unanimidade que, para cada objectivo, deve(m) ser estabelecido(s) o(s) respectivo(s) indicador(es) de medida de desempenho. Na definição dos critérios de superação relativos a cada indicador, o avaliador deverá ter em conta o seguinte:

1. Os critérios de superação deverão ser quantificáveis e definidos de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado supera o objectivo; -----
2. O critério de superação de determinado objectivo corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, pelo que deverá ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação do desempenho nos resultados alcançados por parte de um trabalhador ou dirigente. -----

---- **3.6 – Sistema de Avaliação - Responsabilidade dos intervenientes no processo:**

---- Foi deliberado por unanimidade sublinhar que todos os avaliadores são responsáveis pela aplicação e divulgação aos avaliados, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito, conforme o previsto no n.º 3 do art. 57º da Lei n.º 66-8/2007, de 28 de Dezembro. -----

---- **4 – Outros assuntos** -----

---- **4.1 - Avaliação dos Dirigentes Intermédios:** -----

---- O CCA sublinhou que, nos termos do n.º 7 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, este tem competência restrita aos membros do órgão executivo constantes do respectivo conselho e aos dirigentes com grau superior ao dos dirigentes em avaliação, quando o exercício das suas competências incidir sobre o desempenho de dirigentes e no caso de se tratar do exercício da competência referida na alínea e) do n.º 1, da supra citada legislação, ou seja, na emissão de parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados, aplica-se com as adaptações, o disposto nos nºs 3 e seguintes do artigo 69.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, que estipula que em caso de não validação da proposta de avaliação, o CCA devolve o processo ao avaliador acompanhado da fundamentação da não validação, para que aquele, no prazo que lhe for determinado, reformule a sua proposta de avaliação. No caso do avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada, deve apresentar fundamentação adequada perante o CCA. Se o CCA não acolher a proposta apresentada, estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação. -----



Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a presente reunião, procedendo-se à leitura da presente acta, sua aprovação e assinatura por todos os membros presentes. -----

Joana Isabel Pina Patuleia

(Joana Isabel Pina Patuleia Figueiras)

Nuno Manuel Mota da Silva

(Nuno Manuel Mota da Silva)

Alberto Jorge de Oliveira Vieira Jerónimo

(Alberto Jorge de Oliveira Vieira Jerónimo)

Regina Paula Dias Jesus Aires

(Regina Paula Dias Jesus Aires)

Maria Antónia Palma Vargas

(Maria Antónia Palma Vargas)

Cidália Maria Pancrácio dos Santos

(Cidália Maria Pancrácio dos Santos)