



Município de Bombarral

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

Conselho Coordenador da Avaliação

Acta n.º 03/2011

Aos vinte e sete dias do mês de Dezembro de dois mil e onze, pelas dez horas, no Edifício dos Paços do Município, reuniu ordinariamente o Conselho Coordenador da Avaliação do Município do Bombarral, convocado pelo Presidente da Câmara Municipal, José Manuel Gonçalves Vieira, com a presença de 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 e Cidália Maria Pancrácio dos Santos, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, que secretariou a reunião, com a seguinte Ordem de Trabalhos: -----

- **1 – Avaliação de desempenho referente ao ano de dois mil e doze.** -----
- **1.1** – Estabelecimento de directrizes para a aplicação subjectiva e harmónica do SIADAP dois e SIADAP três, conforme o previsto nas alíneas a), b) e c) do n.º 1, do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009; -----
- **1.1.2** – Fixação do número de objectivos individuais para o ano de dois mil e doze; -----
- **1.1.3** – Fixação do número de competências comuns a todas as carreiras/categorias; -----
- **1.1.4** – Definição do tipo de competências comuns a todos os trabalhadores; -----
- **1.1.5** – Ponderação dos parâmetros de avaliação para o ano de dois mil e doze: -----
- **1.1.6** – Definição dos indicadores de critérios de superação; -----
- **1.1.7** – Critérios para a validação das propostas de Desempenho Relevante, Inadequado e Excelente por parte do CCA. -----
- 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 – Avaliação de desempenho referente ao ano de dois mil e doze.** -----



---- **1.1** – Estabelecimento de directrizes para a aplicação subjectiva e harmónica do SIADAP dois e SIADAP três conforme o previsto na alínea a) do n.º 1, do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009: -----

---- **1.1.1** – Fixação do número de objetivos individuais para o ano de dois mil e doze: -----

---- Foi deliberado por unanimidade que cada avaliador define o mínimo de três e o máximo de seis objetivos para cada trabalhador. Cada objetivo 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 objetivo 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 no mínimo quatro objetivos e os indicadores de desempenho serão no mínimo de oito e no máximo de doze; para os Assistentes Técnicos e Encarregados Operacionais serão definidos no mínimo três objetivos e estabelecidos no mínimo seis e no máximo nove indicadores de desempenho; para os Assistentes Operacionais, cuja avaliação incida também sobre objetivos e que, portanto, não se enquadrem no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, na actual redacção, devem ser estabelecidos no mínimo três e no máximo seis indicadores de desempenho. -----

---- **1.1.2** – 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 que os assistentes operacionais que se enquadrem no disposto no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, na actual redacção sejam avaliados apenas pelas "competências" -----

---- **1.1.3** – Definição do tipo de competências comuns a todos os trabalhadores: -----

----- 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. -----



---- **1.1.4** – Ponderação dos parâmetros de avaliação para o ano de dois mil e doze: - 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, são fixados para o ano de 2012 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 (artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007)	100%

---- **2.6** – Definição dos indicadores de critérios de superação: - Indicadores e critérios de superação. - Foi deliberado por unanimidade que para cada objetivo deve ser estabelecido o respetivo indicador 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 objetivo; -----
2. O critério de superação de determinado objetivo 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. -----

---- **2.7** – Critérios para a validação das propostas de Desempenho Relevante, Inadequado e Excelente por parte do CCA - Responsabilidade dos intervenientes no processo: - Foi deliberado por unanimidade 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. -----



Município de Bombarval

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

(José Manuel Gonçalves Vieira)

(Alberto Jorge de Oliveira Vieira Jerónimo)

(Regina Paula Dias Jesus Aires)

(Maria Antónia Palma Vargas)

(Cidália Maria Pancrácio dos Santos)