

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

### **CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO**

Acta n.º 2/2010

Aos dezassete dias do mês de Junho do ano de dois mil e dez, pelas dezassete horas, no Edifício dos Paços deste Município, reuniu ordinariamente o Conselho Coordenador da Avaliação do Município do Bombarral, convocado pelo Presidente desta 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, Regina Paula Dias Jesus Aires, Chefe da Divisão Financeira, Maria Antónia Palma Vargas, Chefe da Divisão Técnica, Cidália Santos Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, e que secretariou a reunião, com a seguinte Ordem de Trabalhos: -----

- Ponto Um – Fixação do número de objectivos individuais para o ano de dois mil e dez; -
- Ponto Dois – Fixação do número de competências comuns a todas as carreiras/categorias; -----
- Ponto Três – Definição do tipo de competências comuns a todos os trabalhadores; -----
- Ponto Quatro – Ponderação dos parâmetros de avaliação para o ano de dois mil e dez: -
- Ponto Cinco – Definição dos indicadores de critérios de superação; -----
- Ponto Seis – Responsabilidade dos intervenientes no processo de avaliação de desempenho; -----
- Ponto Seis ponto Um – Do avaliador; -----
- Ponto seis ponto Dois – Do avaliado; -----
- Ponto seis ponto Três – Do Gabinete de Recursos Humanos na operacionalização e acompanhamento do processo de avaliação. -----
- Ponto Sete – 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. -----

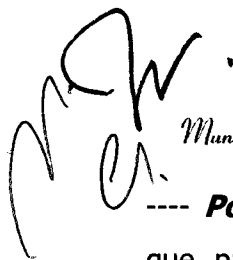
--- **Ponto Um** – Fixação do número de objectivos individuais para o ano de dois mil e dez. Foi deliberado por unanimidade que cada avaliador define no mínimo três objectivos e um máximo de seis para cada trabalhador. Foi também decidido que cada objectivo terá no máximo três indicadores. Todos os indicadores 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. -----

---- **Ponto Dois** - Fixação do número de competências individuais. 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. -----

**Ponto Três** - 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. As outras duas competências serão negociadas entre o avaliador e o avaliado. -----

**Ponto Quatro** - Ponderação dos parâmetros da avaliação. 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 2010 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%



Município de Bombarral



---- **Ponto Cinco** - Indicadores e critérios de superação. Foi deliberado por unanimidade que para cada objectivo deve ser estabelecido o respectivo 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 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. -----

---- **Ponto Seis** - 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. -----

---- **Ponto Seis ponto Um** - Nos termos do n.º 1 do artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro, a avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico seguinte, cabendo ao avaliador: -----

- a) Negociar os objectivos do avaliado, de acordo com os objectivos e resultados fixados para a sua unidade orgânica ou em execução das respectivas competências, e fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação de objectivos, no quadro das orientações gerais fixadas pelo Conselho Coordenador da Avaliação; -----
- b) Rever regularmente com o avaliado os objectivos anuais negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria; -----
- c) Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação, nos termos da alínea b) do artigo 45.º e do artigo 48.º; -----
- d) Avaliar anualmente os trabalhadores directamente subordinados, assegurando a correcta aplicação dos princípios integrantes da avaliação; -----
- e) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respectivas necessidades de desenvolvimento; -----



- f) Fundamentar as avaliações de Desempenho relevante e Desempenho inadequado, para os efeitos previstos na presente lei. -----

O superior hierárquico imediato deve recolher e registar os contributos que reputar adequados e necessários a uma efectiva e justa avaliação, designadamente quando existam trabalhadores com responsabilidade efectiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados. -----

---- **Ponto Seis ponto Dois** - Nos termos do n.º 2 do artigo 57.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, são deveres do avaliado: -----

- a) Negociar com o avaliador a fixação dos objectivos, das competências e dos respectivos indicadores de medida; -----
- b) Proceder à sua auto-avaliação; -----
- c) Garantir o envolvimento activo e responsabilização no processo avaliativo. -----

---- **Ponto Seis ponto Três** - A operacionalização e acompanhamento do processo de avaliação competem ao **Gabinete de Gestão de Recursos Humanos**, que deverá:

- a) Remeter a cada avaliador a listagem dos trabalhadores a avaliar e proceder a sua actualização quando se justifique; -----
- b) Acompanhar e zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos na lei para o processo de avaliação do desempenho; -----
- c) Analisar a conformidade das fichas de avaliação recebidas; -----
- d) Propor a data das reuniões do CCA para validação das classificações, bem como para elaboração de relatórios; -----
- e) Coordenar o processo SIADAP. -----

---- **Ponto Sete** - Critérios para a validação das propostas de Desempenho Relevante, Inadequado e Excelente por parte do CCA. Foi deliberado por unanimidade que para análise das fundamentações apresentadas pelos avaliadores, o CCA recorrerá aos seguintes critérios: -----

- a) O avaliador apresenta a medição do grau de cumprimento de cada objectivo face aos resultados obtidos pelo avaliado de forma quantificada que permita evidenciar a prossecução de objectivos individuais em articulação com os dos serviços (monitorização dos objectivos e resultados superados e respectivas fontes de verificação); -----
- b) O avaliador apresenta resultados relativos à avaliação das competências, conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentos adequados à função -----



- c) Nível de cumprimento dos requisitos do artigo 46º da Lei n.º 66-B/2007, face à análise dos objectivos/resultados fixados pelo avaliador; -----
- d) O avaliador apresenta a caracterização que especifica os respectivos fundamentos e a análise do impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço (descrição dos resultados das acções, iniciativas e projectos e grau de desempenho do serviço e equipa); -----
- e) Quando for necessário proceder ao desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro «Resultados», a última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas, conforme o previsto no artigo 84º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro. -----

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 Figueiras)

(Nuno Manuel Mota da Silva)

(Alberto Jorge de Oliveira Vieira Jerónimo)

(Regina Paula Dias Jesus Aires)

(Maria Antónia Palma Vargas)

(Cidália Maria Pancrácio dos Santos)