

AVISO

N.º 05 / 2017

Diretrizes para a Avaliação do Desempenho do CCA SIADAP 3

O trabalho desenvolvido pela autarquia no âmbito da reorganização dos serviços numa perspetiva estratégica, através das Competências Organizacionais (CO's), permitiu-nos identificar e entender claramente, quais as responsabilidades e objetivos de cada serviço, que por sua vez constituem um elo fundamental na cadeia de desenvolvimento, para atingirmos e darmos cumprimento À Visão e Missão do Município. Com isto, pretendemos satisfazer as necessidades do nosso "cliente" e, ao mesmo tempo, ter pessoas motivadas e envolvidas nas suas tarefas, assim como a capacidade de gerar mais-valias em termos de eficiência. Através destas premissas pretende-se a assunção do princípio da autarquia como um todo, colocando o seu valor no trabalho de grupo, colaborativo e usando como mote processos de melhoria contínua, inovação e sustentabilidade, reconhecendo o esforço e o mérito das equipas numa busca permanente da eficiência e eficácia organizacional na ânsia em atingir elevados padrões de excelência dos serviços traduzindo-se num melhor serviço ao cidadão tornando o Concelho num lugar de eleição para trabalhar, viver e divertir-se oferecendo a todos melhor qualidade de vida com sustentabilidade e compromisso com o futuro.

A **Visão do Município de Águeda** é ser uma referência na Administração Pública pelo desenvolvimento sustentável, território ordenado, inovador e competitivo, socialmente coeso e culturalmente ativo com um estatuto de excelência com repercussão a nível nacional e internacional, na linha de uma tradição histórica como concelho de forte pendor industrial e empreendedor. Ser considerado um destino turístico, de lazer e um local onde é bom viver, trabalhar e aprender.

A **Missão do Município de Águeda** é tornar o território concelhio coeso, competitivo e com qualidade de vida, tendo em conta as expectativas e necessidades dos cidadãos, numa perspetiva de desenvolvimento sustentável do concelho.

O executivo municipal, no âmbito do Plano de Desenvolvimento Estratégico (2014-2017), definiu os seguintes objetivos estratégicos:

- Promover o desenvolvimento socioeconómico do Município
- Promover a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos
- Assegurar uma gestão económico-financeira equilibrada do Município
- Contribuir para a preservação do ambiente
- Aumentar a motivação dos colaboradores

Estes objetivos estratégicos traduzem-se nos seguintes eixos de intervenção:

- Águeda – Território Dinâmico, Criativo e Solidário
- Águeda – Território de Excelência Educativa
- Águeda – Competitiva e Empreendedora
- Águeda – Inteligente, Inovadora e Sustentável
- Águeda – Serviços Municipais de Excelência

Assim, no âmbito das competências do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), previstas no artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, estabeleceu o CCA em reunião realizada a 13 de fevereiro de 2017 o seguinte:

SIADAP 3 (Trabalhadores)

1. Na definição dos critérios de superação relativos a cada indicador de medida, associado aos resultados a obter em cada objetivo, o avaliador deverá ter sempre presente as seguintes considerações:

- a) Não podem ser definidos mais do que três indicadores de medida em cada objetivo;
- b) Os critérios de superação deverão ser **quantificáveis** e definidos em intervalos, de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado supera, atinge ou não atinge o objetivo;
- c) O critério de superação de determinado objetivo corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, não sendo aceitável a utilização de critérios que não correspondam ao cumprimento integral do objetivo/resultado, pelo que este deverá ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação do desempenho nos resultados alcançados por parte do trabalhador;



- d) O objetivo deverá encontrar-se redigido de forma **clara e rigorosa**, pressupondo-se a proporcionalidade entre resultados visados, meios disponíveis e tempo em que são prosseguidos.

2. Os objetivos / competências, a que se deve subordinar a avaliação do desempenho relativa ao **biénio 2017-2018**, são os que se elencam:

- O número de objetivos individuais fixados é de **três a sete**, podendo ser ou não de responsabilidade partilhada.
- O número de competências a definir é de **cinco a sete**.
- Relativamente às **Competências**, consideradas de **elevada importância** para o cumprimento da Missão, Visão e Objetivos Estratégicos da Autarquia, nos termos do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, fixam-se as competências transversais selecionadas para os trabalhadores da CMA, de acordo com os seguintes grupos profissionais SIADAP:

Grupo Profissional SIADAP	Competências
Técnico Superior	Orientação para o serviço público Adaptação e melhoria contínua Responsabilidade e compromisso com o serviço Trabalho de equipa e cooperação
Assistente Técnico	Orientação para o serviço público Adaptação e melhoria contínua Trabalho de equipa e cooperação Responsabilidades e compromisso com o serviço
Assistente Operacional	Orientação para o serviço público Trabalho de Equipa e Cooperação Adaptação e Melhoria Contínua Responsabilidade e compromisso com o serviço

3. Nos termos do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de fevereiro, em casos excecionais, a **avaliação dos desempenhos pode incidir apenas sobre o parâmetro «Competências»**, previsto na alínea b) do artigo 45.º, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

1. Tratar-se de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, seja exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente, e
2. Tratar-se de trabalhadores a desenvolver atividades 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, sendo que devem ser consideradas as competências transversais supra definidas.

Assim, no que se refere à concretização da avaliação dos trabalhadores integrados nas carreiras de Assistente Operacionais e Assistentes Técnicos apenas com base no parâmetro «Competências», acolhendo a interpretação divulgada pela DGAEP nas suas FAQ's, documento retirado da sua página oficial e que se anexa, deverá cada avaliador apresentar proposta fundamentada com a discriminação dos trabalhadores abrangidos e correspondente carreira/categoria de cada um, dirigida ao Presidente da Câmara, que deverá submeter a mesma ao CCA para parecer prévio. O presidente da Câmara decide após parecer do CCA, dando conhecimento desta para efeitos de aplicação da deliberação ao respetivo avaliador.

4. A atribuição da menção qualitativa de Desempenho relevante é objeto de apreciação pelo CCA, para efeitos de eventual **reconhecimento de mérito** traduzindo-se consequentemente em **Desempenho excelente**.

Nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro a uma avaliação final compreendida entre 4 a 5 corresponde à menção qualitativa de Desempenho Relevante.

Podem ser apresentadas propostas de reconhecimento de mérito para as avaliações finais iguais ou superiores a 4,5. A proposta pode ser da iniciativa do avaliado ou do avaliador, devendo ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

5. Constituição do CCA e SACCA

Junto do dirigente máximo de cada serviço funciona um conselho coordenador da avaliação que é presidido pelo Sr. Vereador João Carlos Gomes Clemente, competência delegada por despacho do Sr. Presidente n.º 47/2014, de 18 de dezembro e integra os seguintes elementos:

Vereadores a tempo inteiro

Jorge Henrique Fernandes Almeida

Elsa Margarida de Melo Corga

Edson Carlos Viegas Santos

Cinco dirigentes, designados pelo Presidente da Câmara

Marco António Marques Ferreira

Manuela Maria Correia dos Santos Pato

Pedro Alexandre Ferreira Alves

Marlene Ferreira Marques

Maria de La Concepcion Moreira Ferreira

Dirigente responsável pela área dos recursos humanos

Sílvia Laranjeira Martins

Nos termos da Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, que procedeu à adaptação do SIADAP ao pessoal não docente, no que respeita a este pessoal, vinculado à câmara municipal, o conselho coordenador da avaliação é o do município respetivo, devendo integrar os diretores dos agrupamentos de escolas abrangidos.

Contudo, recomenda a referida portaria que seja criada uma secção autónoma do CCA (SACCA) para avaliação deste pessoal sendo esta presidida pelo Presidente da Câmara ou por Vereador a quem seja delegada a competência, integrando a mesma os diretores dos agrupamentos de escolas ou os seus representantes.

Assim, para a avaliação do pessoal não docente e para a constituição da SACCA, será em tempo comunicada a sua constituição.

6. Avaliação de pessoal em regime de mobilidade interna intercarreiras ou intercategorias

Nos termos do artigo 100.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovado pelo anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a classificação obtida na avaliação do desempenho de funcionários em exercício de funções em regime de mobilidade interna intercarreiras ou intercategorias releva na sua carreira ou categoria de origem.

7. Considera-se «**Serviço efetivo**» o trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços (alínea f) do artigo 4.º da lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

O **Tempo de Serviço** relevante para efeitos de avaliação traduz-se nos seguintes critérios cumulativos:

- Um ano de relação jurídica de emprego público, e
- Um ano de serviço efetivo.

Se durante o período de serviço efetivo, o trabalhador não tiver tido contacto direto com o avaliador, pode na mesma este último ser avaliador por decisão favorável do CCA.

No apuramento do tempo de serviço efetivo, são descontados todos os dias de ausência por motivo de faltas, não sendo para este efeito considerados os dias de férias ou faltas a descontar no período de férias. São também descontados dos dias de ausência por motivo de:

- Licenças sem vencimento/remuneração;
- Exercício de funções em outros organismos;

- Outras ausências que, seguidas ou interpoladas, somem mais de 30 dias, ou que impliquem suspensão de contrato nos termos da lei.

No caso de quem, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, mas não tenha o correspondente serviço efetivo ou, tendo o serviço efetivo não o tenha tido em contacto funcional com avaliador, não tenha obtido decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, não é realizada avaliação do desempenho do trabalhador, relevando, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação SIADAP atribuída.

Se o trabalhador não tiver avaliação que releve nos termos acima descritos ou se pretender a sua alteração, pode requer avaliação por ponderação curricular, avaliação esta que é feita pelo CCA, mediante proposta do avaliador especificamente nomeado pelo Presidente da Câmara com base em critérios previamente estabelecidos.

Águeda, Paços do Concelho, 16 de fevereiro de 2017

O Presidente do Concelho Coordenador da Avaliação,

(conforme despacho n.º 47/2014, de 18 de dezembro)



(João Carlos Gomes Clemente)