



CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

Ata n.º 1 de 2019 do Conselho Coordenador de Avaliação

Data: 21.02.2018

Hora: 10:30

Agenda:

1. Planeamento do processo avaliativo para o biénio 2019/2020.
 - 1.1 Incorporação dos objetivos estratégicos do Município, no SIADAP.
 - 1.2 Critério e respetivas ponderações da avaliação por ponderação curricular, nos termos previsto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro e Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.
 - 1.3 Constituição da comissão paritária.
 - 1.4 Definição n.º de objetivos e competências por trabalhador, em função da carreira em que está inserido – Ciclo Avaliativo 2019/2020.
 - 1.5 – Avaliadores – Ciclo Avaliativo 2019/2020
- 2 Ciclo de avaliação – 2017/2018.

Presenças	Cargo/Função	Assinatura
Dr. José Manuel Pereira Ribeiro	Presidente da Câmara	
Eng.ª Ana Maria Rodrigues	Vice-Presidente da Câmara	
Dr. Orlando Gaspar Rodrigues	Vereador	
Eng. Paulo Esteves Ferreira	Vereador	
Dr. José Amadeu Guedes Paiva	Chefe da DJRH	
Dr.ª Ana Maria Moura dos Santos	Chefe da DFA	
Eng. Delfim Manuel Sousa Cruz	Chefe da DL	
Eng.ª Paula Cristina Pereira Marques	Chefe da DPOM	
Dr. Torcato Fernando Carvalho Ferreira	Chefe da DESAS	



CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO:

1. PLANEAMENTO DO PROCESSO AVALIATIVO PARA O BIÉNIO 2019/2020

1.1. Incorporação dos objetivos estratégicos do Município, tal como definidos nas GOP, no SIADAP

Tal como previsto no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro, o SIADAP articula-se com o sistema de planeamento de cada entidade, constituindo um sistema de acompanhamento e avaliação dos objetivos estratégicos plurianuais determinados pelo órgão executivo, e dos objetivos anuais e respetivos planos de atividades, baseado em indicadores de medida. No âmbito dos documentos estratégicos do Município, procede-se à incorporação dos mesmos no Sistema de Avaliação do Desempenho

Objetivos estratégicos

O Orçamento e as GOP definem as estratégias e ações a desenvolver, tendo por objetivo primordial a dinamização económica e produtiva do Concelho, nomeadamente através:

1. Consolidação do território enquanto elemento estruturante do desenvolvimento económico, social e ambiental do Concelho de Valongo;
2. Aposta no processo de melhoria contínua do modelo de governação municipal, através da valorização e qualificação dos recursos humanos e do serviço público, prosseguindo uma crescente aproximação ao munícipe;
3. Aposta na modernização administrativa, designadamente, na desmaterialização total dos processos e serviços, na implementação da metodologia de melhoria contínua Kaizen e o reforço da transparência na relação com a comunidade;
4. Apoio à capacidade de resposta ao tecido social;
5. Maximização dos recursos financeiros provenientes do atual quadro comunitário de apoio (2014/2020), através de uma forte aposta em investimentos essenciais, de onde se destaca, o investimento a realizar nas infraestruturas escolares, da responsabilidade do Município, instalação de parques Infantis e de salas do futuro/ laboratórios de aprendizagem em todas as escolas básicas do 1º Ciclo do Concelho e a reabilitação dos empreendimentos de habitação social, com a substancial melhoria das condições de habitabilidade e conforto dos seus residentes.
6. Reforço da aposta na promoção do Concelho, pela divulgação e afirmação das marcas que constituem a sua identidade, como as serras, o património religioso e mineiro, a ardósia, o brinquedo tradicional, a regueifa e o biscoito, as bugiadas e mouriscadas e as marcas desportivas.
7. Aposta em tornar o Concelho mais inclusivo no que respeita às acessibilidades, promovendo a mobilidade suave e a eliminação de barreiras nos passeios, promovendo a utilização de modos suaves no movimento pendular diário de trabalho/casa.

Foi deliberado aprovar por unanimidade a incorporação dos objetivos estratégicos do Município no SIADAP, os quais deverão servir de base à definição dos objetivos dos vários sistemas que integram o sistema de avaliação.



CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

1.2 Proposta de critérios e respetivas ponderações da avaliação por ponderação curricular, nos termos previsto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro e Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro

Foi deliberado manter os critérios e respetivas ponderações da avaliação por ponderação curricular, aprovado na reunião 28.11.2016.

Foi também decidido, que a avaliação curricular será realizada por uma Comissão, composta por três elementos, os quais serão designados, caso a caso, por Despacho do Presidente da Câmara.

1.3 Constituição da comissão paritária

Foi dado conhecimento da realização de todos os procedimentos inerentes à constituição da Comissão Paritária. No entanto, e pelo facto de não terem sido eleitos os representantes dos trabalhadores, dado que não foram formalizadas candidaturas, a referida Comissão não será constituída.

1.4 Definição do nº de objetivos e de competências por trabalhador, em função da carreira em que está inserido – Ciclo Avaliativo 2019/2020

No âmbito dos sistemas SIADAP 2 e 3, para o ciclo avaliativo 2019/2020, e de acordo o previsto nos artigos 17.º e 20.º do regulamento de funcionamento do CCA, foi deliberado por unanimidade, fixar o número de objetivos e competências, nos seguintes termos:

Dirigentes intermédios de 2.º de 3.º Grau: 5 objetivos e 8 competências

Técnicos Superiores: 5 objetivos e 8 competências;

Assistentes Técnicos: 3 objetivos e 8 competências

Assistentes Operacionais: 3 objetivos e 8 competências

Desta forma, o n.º 4.2 do Artigo 17.º do Regulamento do CCA, passa a ter a seguinte redação:

Das 8 competências a fixar para cada cargo/carreira discriminada, 3 são fixadas pelo Senhor Presidente da Câmara, e as restantes 5 negociadas entre avaliador e avaliado.

As competências fixadas pelo Senhor Presidente da Câmara foram as seguintes:

Dirigentes intermédios de 2.º e 3.º grau:



CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

Competência N.º 2 – Orientação para o serviço público: capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade;

Competência N.º 10 – Orientação para a inovação e mudança; capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação;

Competência N.º 11 – Responsabilidade e compromisso com o serviço; capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos dos serviços, exercendo-as de forma disponível e diligente.

Técnicos Superiores

Competência N.º 2 – Orientação para o serviço público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;

Competência N.º 6 – Adaptação e melhoria contínua: capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;

Competência N.º 10 – 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.

Assistentes Técnicos

Competência N.º 2 – Orientação para o serviço público: capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade;

Competência N.º 5 – Adaptação e melhoria continua: capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica;

Competência N.º 13 – Responsabilidade e compromisso com o serviço: capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.



CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

Assistentes Operacionais

Competência N.º 2 – Orientação para o serviço público: capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do sector concreto em que trabalha;

Competência N.º 8 – Adaptação e melhoria contínua: capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional;

Competência N.º 12 – Responsabilidade e compromisso com o serviço: capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

1.5. Avaliadores – Ciclo Avaliativo 2019/2020

Com o intuito de flexibilizar e agilizar o processo avaliativo relativo ao ciclo 2017/2018, o CCA deliberou por unanimidade, que os Dirigentes Intermédios de 3.º Grau devem contratualizar os objetivos dos trabalhadores afetos à Unidade de 3.º grau que dirigem e conseqüentemente proceder à sua avaliação no fim do ciclo avaliativo. As propostas de objetivos são coordenadas com os Dirigentes Intermédios de 2.º Grau, a quem cabe a homologação das avaliações propostas.

2. Ciclo de avaliação – 2017/2018.

No âmbito do processo de planeamento do ciclo 2017/2018, foi solicitado aos Dirigentes das unidades orgânicas, Chefes de Divisão, que apresentassem um ponto de situação, relativamente à definição em cada uma das unidades orgânicas que dirigem, relativamente à aplicação do sistema de avaliação.

Na sequência do reporte por parte dos dirigentes - Chefes de Divisão, o CCA, delibera por unanimidade, o seguinte:

- Os dirigentes das unidades orgânicas, Chefes de Divisão, devem promover a avaliação dos trabalhadores afetos à sua unidade orgânica, por via da avaliação dos objetivos e competências fixadas, para o ciclo avaliativo em causa.
- Os resultados dessa avaliação deverão ser apresentados até ao dia 02.04.2019, na reunião do CCA, a realizar para o efeito. Os resultados a apresentar deverão prever a diferenciação de desempenhos, nos termos do Art.º 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com a sua redação atual. A diferenciação de desempenho Relevante e de Excelente será estabelecida por Unidade Orgânica e por carreira.



CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

- Nos casos, em que não houve fixação de objetivos e de competências, os trabalhadores poderão apresentar pedido de avaliação curricular nos termos do Art.º 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com a sua redação atual. A avaliação curricular é solicitada através de requerimento, no prazo de 5 dias úteis, após a comunicação por parte do Dirigente – Chefe de Divisão, da presente decisão. Juntamente com o requerimento, o trabalhador deverá apresentar todos os documentos que entenda como relevantes, que permita aos avaliadores fundamentar a sua proposta de avaliação.
- Aos trabalhadores que não tiveram objetivos fixados, nem optaram pela avaliação curricular, no ciclo avaliativo 2017/2018, será relevada a nota anterior fixada em sede de SIADAP.
- Aos trabalhadores que estão a exercer funções de dirigentes intermédios de 2.º e 3.º Grau, no ciclo avaliativo 2017/2018, é-lhes relevada a avaliação anterior fixada em sede de SIADAP.
- Os trabalhadores que celebraram contrato de trabalho em funções públicas durante os anos de 2017 e 2018, e tenham relação jurídica de emprego público há pelo menos um ano, são objeto de avaliação por via dos resultados dos objetivos fixados, ou não sendo possível, por via da avaliação curricular. A avaliação curricular é solicitada através de requerimento, no prazo de 5 dias úteis, após a comunicação por parte do Dirigente – Chefe de Divisão, da presente decisão. Juntamente com o requerimento, o trabalhador deverá apresentar todos os documentos que entenda como relevantes, que permita aos avaliadores fundamentar a sua proposta de avaliação.
- Até ao dia 16.04.2019, o processo de avaliação deverá estar concluído, com a apresentação por parte dos Dirigentes, Chefes de Divisão, das fichas de avaliação na Unidade de Recursos Humanos, para efeitos de lançamento da avaliação e arquivo no processo individual de cada um dos trabalhadores. Só após este momento, é que será possível proceder aos eventuais efeitos da avaliação, nomeadamente no que concerne a alterações do posicionamento remuneratório.

Secretariou a reunião, sem intervenção nas deliberações, o dirigente intermédio de 3.º Grau da Unidade de Recursos Humanos, Rui Pedro Gomes Martins.

Não havendo mais nenhum assunto a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, será assinada pelos presentes.

Valongo, 21, de Fevereiro, de 2019

-----/-----