VilaVerde
Município

Relatório da Avaliação do Desempenho

SIADAP 3

Biénio 2021/2022

Índice

NOTA INTRODUTÓRIA.....3

I. PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO.....3

1. Procedimentos adotados e atos executados.....3

2. Aplicação do SIADAP no biénio 2021/2022.....9

3. Apresentação de resultados do SIADAP 3: trabalhadores.....11

4. Pedidos de apreciação à Comissão Paritária.....17

5. Reclamações.....18

II. EFEITOS DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO.....18

III. ORIENTAÇÕES GERAIS PARA A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PRÓXIMO BIÉNIO.....21

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....23

NOTA INTRODUTÓRIA

O presente relatório é elaborado em conformidade com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, diploma que aprova o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), tendo em vista o cumprimento da obrigatoriedade de publicitação e divulgação dos resultados globais da aplicação do SIADAP.

Com efeito, nos termos n.º 1, alínea g) do artigo 60.º da Lei n.º 66-B/2007, na sua redação atual, compete ao Presidente da Câmara Municipal assegurar a elaboração do relatório da avaliação do desempenho, que integra o relatório de atividades da autarquia no ano da sua realização.

Este relatório visa, assim, retratar a implementação do SIADAP 3 no biénio de 2021 e 2022.

I – PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

1. Procedimentos adotados e atos executados

O Conselho Coordenador de Avaliação, doravante designado de CCA, é composto pela Presidente da Câmara Municipal, pelos três Vereadores a tempo inteiro, pela Chefe da Divisão de Recursos Humanos e por cinco dirigentes, designados por despacho do Presidente da Câmara, a saber: a Chefe da Divisão Jurídica, o Chefe da Divisão de Projetos e Obras, o Chefe de Divisão de Ambiente e Obras, o Chefe da Divisão de Promoção Social e a Chefe da Divisão de Qualidade, Atendimento e Fiscalização – cfr. despacho n.º 3803/2022.

A Secção Autónoma do CCA funciona nos termos do n.º 3 do artigo 3.º da Portaria n.º 759/2009, para apreciação das questões relativas à avaliação do pessoal não docente vinculado à autarquia, a prestarem serviço nos agrupamentos escolares do Concelho. A Secção Autónoma é presidida pelo Vereador responsável pela área da educação e integra os Diretores dos Agrupamentos de Escolas, ou quem estes designarem, o/a Chefe da Divisão de Educação (cargo ainda não provido) e a Chefe da Divisão de Recursos Humanos – cfr. despacho n.º 1991/2023.

De acordo com o artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, compete ao CCA, designadamente, estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 e acompanhamento de todo o procedimento de avaliação do desempenho.

Assim, o presente capítulo apresenta todos os atos levados a cabo, quer pelo CCA, e Secção Autónoma do CCA, quer pela Divisão de Recursos Humanos, no sentido de se conhecer o

acompanhamento que foi dado ao procedimento de avaliação do desempenho no Município de Vila Verde, até à presente data.

O procedimento avaliativo referente ao biénio 2021 e 2022, concretizou-se através dos seguintes atos:

11.12.2020 – Reunião do CCA com o objetivo de planear o procedimento de avaliação do desempenho relativo ao biénio 2021/2022 e estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP3.

Nesta reunião ficaram estabelecidas orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, bem como, o número de objetivos e de competências a que se deveria subordinar a avaliação do desempenho dos trabalhadores para o biénio 2021/2022 – cfr. despacho n.º 30745/2020.

15.02.2022 – Reunião extraordinária do CCA com o objetivo de definir diretrizes para o biénio 2021/2022, tendo em conta a nova composição do CCA e de analisar as situações de mobilidade interna ocorridas no início do ano na sequência da alteração à estrutura orgânica, para efeitos de determinação de avaliador em sede de SIADAP 3.

Nesta reunião ficou deliberado o seguinte:

- Alterar o sistema de avaliação do desempenho sem quotas estabelecidas, em que o avaliador é responsável por uma justa e correta avaliação, cabendo depois ao CCA aplicar a quota por carreira, e por ordem decrescente da menção qualitativa, com base nos critérios de desempate previstos na lei;
- Os trabalhadores afetos ao Gabinete de Assessoria Técnica e Apoio à Assembleia Municipal, são avaliados pela Senhora Presidente da Câmara Municipal, sendo que, a homologação destas avaliações será efetuada pelo Senhor Vice-Presidente. A trabalhadora afeta ao Gabinete Médico-Veterinário Municipal é avaliada pelo Senhor Vereador do Pelouro do Ambiente, Desporto e Proteção Civil;
- Os trabalhadores que exercem funções na Divisão de Administração e Finanças, no biénio 2021/2022 são avaliados pela Senhora Presidente da Câmara Municipal, uma vez que não têm chefia direta. Contudo, a Senhora Presidente invocou impedimento em avaliar uma trabalhadora, com base no argumento previsto na al. d), n.º 1 do artigo 73.º do CPA. Esta trabalhadora, bem como, todos os trabalhadores que exercem funções na Divisão de Urbanização e Edificação (sem chefia direta), no biénio 2021/2022 são avaliados pela Senhora Vereadora, Eng.ª Michele Alves;

- Os 2 trabalhadores que mudaram de serviço, entre 01.01.2022 até à data desta reunião, são avaliados por objetivos e/ou competências de desempenho, devendo o avaliador atual, no momento da avaliação, recolher os contributos que considerar pertinentes junto do avaliador anterior para uma justa e correta avaliação;
- O trabalhador que deixou de ser dirigente e não possui um ano de serviço efetivo na DOT, o CCA deliberou pela impossibilidade de avaliação por objetivos e/ou competências, por não ter avaliador que possa reportar informação relativa a 2021, uma vez que não estava integrado na carreira, pelo que, releva a última avaliação atribuída nos termos do SIADAP, com possibilidade de requer avaliação por ponderação curricular;
- Os 7 trabalhadores com ausência superior a um ano, o CCA deliberou pela impossibilidade de avaliação por objetivos e/ou competências, pelo que, releva a última avaliação atribuída nos termos do SIADAP, com possibilidade de requererem avaliação por ponderação curricular;
- Às mobilidades internas ocorridas após esta reunião, deverão os trabalhadores ser avaliados por objetivos e/ou competências de desempenho, pelo avaliador que detém o requisito de contacto funcional de tempo superior a um ano e, no momento da avaliação, recolher junto dos demais os contributos que considerar pertinentes para uma justa e correta avaliação.
- Quanto aos trabalhadores das escolas, no âmbito da transferência de competências, o CCA ainda não tomou uma posição, aguardando a efetivação da mobilidade, em 01.04.2022.

07.12.2022 – Reunião do CCA com o objetivo de planear o procedimento de avaliação do desempenho relativo ao biénio 2021/2022, estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 e elaborar os critérios para a ponderação curricular e sua valoração. Nesta reunião foram tomadas, designadamente, as seguintes deliberações:

- Validação da estrutura de avaliadores e avaliados e distribuição das percentagens máximas e estimativa do número de trabalhadores a contemplar, tendo sido apresentados 2 cenários (um só com os trabalhadores do MVV e outro com os trabalhadores acrescido dos trabalhadores objeto de transferência de competências na área da educação). Nesta altura ainda permanecia a dúvida se os trabalhadores que passaram para a dependência do Município de Vila Verde em 01.04.2022, no âmbito da transferência de competências na área da Educação, ao abrigo do Decreto-Lei n.º

21/2019, de 30/01, entram para as quotas do respetivo estabelecimento de ensino ou para a diferenciação de desempenhos do MVV, tendo sido solicitado parecer à DGESTE;

- Definição dos critérios para a análise das fundamentações e respetiva validação e reconhecimentos dos trabalhadores que farão parte das percentagens máximas, tendo em conta o Regulamento Interno do CCA e SA;
- Análise dos procedimentos para cada um dos subsistemas do SIADAP, elaborados pela DRH e calendarização de todo o processo de acordo com os mesmos;
- Definido o prazo e identificado o modelo (elaborado pela DRH) para os trabalhadores procederem ao diagnóstico de necessidades de formação.

Nesta reunião também foram alterados os critérios existentes para os pedidos de ponderação curricular e sua valoração – cfr. despacho n.º 38526/2022.

Por último, ficaram estabelecidas orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, bem como, o número de objetivos e de competências a que se deveria subordinar a avaliação do desempenho dos trabalhadores para o biénio 2023/2024.

15.12.2022 – Reunião da Secção Autónoma para apreciação das diretrizes estabelecidas pelo CCA e dos critérios de ponderação curricular. Na presente reunião, também ficou deliberado o seguinte:

- Aguardar pela resposta da DGESTE quanto à questão suscitada: se os trabalhadores que passaram para a dependência do Município de Vila Verde em 01.04.2022, no âmbito da transferência de competências na área da Educação, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30/01, entram para as quotas do respetivo estabelecimento de ensino ou para a diferenciação de desempenhos do MVV. Mediante a resposta ou caso não se obtenha qualquer resposta, será tomada uma posição na próxima reunião;
- Considerando que, nos termos do Regulamento Interno do CCA e SA, a secção autónoma aprecia as questões relativas à avaliação do pessoal não docente vinculado à autarquia e que, com a transferência de competências na área da Educação, este universo de trabalhadores aumentou substancialmente, ficou decidido que, as quotas a aplicar em sede de SA serão independentes dos restantes trabalhadores do MVV;
- Quanto à definição de objetivos para o biénio 2023/2024, foi equacionada a possibilidade de avaliar as assistentes operacionais apenas com base nas competências. A Senhora Diretora e os Senhores Diretores ficaram de analisar e tomar uma decisão na próxima reunião.

09 e 10.01.2023 – Notificação, pela Divisão de Recursos Humanos, dos trabalhadores que não reuniam requisitos para serem avaliados ordinariamente.

23.01.2023 – Informação n.º 2655/2023, da Divisão de Recursos Humanos, a comunicar ao CCA que deram entrada três pedidos de avaliação por ponderação curricular.

24.01.2023 – Reunião da Secção Autónoma para analisar as propostas de avaliação do pessoal não docente afeto aos agrupamentos escolares e proceder à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos. Desta reunião, ficou deliberado o seguinte:

- Relativamente à questão da avaliação do pessoal não docente/ ciclo avaliativo 2021/2022, ou seja, a competência para avaliar o desempenho e a questão de saber onde se devem contabilizar as respetivas quotas, ficou deliberado que, dado existir uma sucessão de avaliadores/as motivada por mudança de serviço, do Agrupamento de Escolas para o Município, considera-se que no ciclo avaliativo 2021/2022, sendo competência do/a Diretor/a do Agrupamento de Escola e Escola não Agrupada avaliar o pessoal não docente, as avaliações destes/as trabalhadores/as devem contar para as quotas definidas no estabelecimento de ensino. Esta decisão teve por base um parecer da CCDR Centro que suporta este nosso entendimento;
- Não se encontram-se cumpridas as percentagens relativas à diferenciação de desempenhos – 38 trabalhadoras – aplicada a quota de 25%, podem ser reconhecidos 9 desempenhos relevantes – foram apresentados 13 desempenhos relevantes. Perante este cenário, foi solicitado à avaliadora do Agrupamento de Moure e Ribeira do Neiva, que revisse novamente as avaliações atribuídas, no sentido de assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos. Caso não se verifique alteração nas avaliações propostas, na próxima reunião da Secção Autónoma do CCA, não poderão ser validadas 4 menções de relevante, para cumprimento das quotas de diferenciação de desempenhos;
- Não foi atribuída qualquer menção de inadequado por parte dos agrupamentos e não pretendem reconhecer desempenho excelente.

26.01.2023 – Reunião do CCA para analisar as propostas de avaliação dos trabalhadores e proceder à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos. Desta reunião, resultou o seguinte:

- 2 pedidos de ponderação curricular, com possibilidade de serem propostos a excelente;
- Uma desistência do pedido de ponderação curricular, aceite por todos os membros do CCA;
- Decisão de avaliação dos trabalhadores do MVV sem os trabalhadores objeto de transferência de competências na área da Educação (nem as AAE que já pertenciam ao MVV – estas trabalhadoras têm quota autónoma, aferida em secção autónoma do CCA).

Face às pré avaliações propostas, concluíram os presentes que, não se encontram-se cumpridas as percentagens relativas à diferenciação de desempenhos. Perante este cenário, foi solicitado aos avaliadores que revissem novamente as avaliações atribuídas, no sentido de assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos. Caso não se verifique alteração nas avaliações propostas, na próxima reunião do CCA, não poderão ser validadas 47 menções de relevante, para cumprimento das quotas de diferenciação de desempenhos, ordenadas por ordem decrescente de classificação e distribuídas por carreira da seguinte forma: Técnico Superior: não poderão ser validados 27 relevantes; Assistente Técnico: não poderão ser validados 8 relevantes; Assistente Operacional: não poderão ser validados 11 relevantes.

Por fim, foi proposta uma menção de desempenho inadequado (artigo 53.º da Lei n.º 66-B/1007, de 28/12, na sua redação atual).

09.03.2023 – Reunião da secção autónoma do CCA para validar as propostas de avaliação com menção de desempenho relevante ou inadequado e analisar o impacte do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de desempenho excelente, das trabalhadoras afetas aos agrupamentos escolares, tendo ficado deliberado o seguinte:

- Validação das seguintes propostas de avaliação apresentadas pelos Agrupamentos Escolares, por ordem decrescente de classificação, a saber: Agrupamento de Escolas de Vila Verde: 4 trabalhadoras – todas com menção quantitativa de 4,750. Agrupamento de Escolas de Prado: 2 trabalhadoras – todas com menção quantitativa de 4,750. Agrupamento de Escolas de Moure e Ribeira do Neiva: 3 trabalhadoras – todas com menção quantitativa de 4,750.
- Não validação das seguintes propostas de avaliação apresentadas pelo Agrupamento de Escolas de Moure e Ribeira do Neiva, por ordem decrescente de classificação, a saber: 4 trabalhadoras – todas com menção quantitativa de 4,50, com o fundamento

de impossibilidade de quota disponível. Estas trabalhadoras passam a ter a avaliação de 3,999 – Desempenho Adequado, em conformidade com o disposto no artigo 25.º do Regulamento Interno do CCA e SA do MVV;

- Não foi atribuída qualquer menção de inadequado por parte dos agrupamentos;
- Não foi reconhecido nenhum desempenho excelente por parte dos agrupamentos nem apresentada nenhuma proposta por iniciativa das trabalhadoras.

15.03.2023 – Reunião do CCA para validar as propostas de avaliação com menção de desempenho relevante ou inadequado e analisar o impacte do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de desempenho excelente, dos trabalhadores do MVV, tendo ficado deliberado o seguinte:

- Validação das seguintes propostas de avaliação apresentadas pelos avaliadores, por ordem decrescente de classificação, a saber: 18 técnicos superiores, com classificação até ao limite de 4,6; 18 assistentes técnicos, com classificação até ao limite de 4,143; 41 assistentes operacionais, com classificação até ao limite de 4,273;
- Não validação das seguintes propostas de avaliação apresentadas pelos avaliadores, por ordem decrescente de classificação, a saber: 29 técnicos superiores, com classificações abaixo de 4,582; 8 assistentes técnicos, com classificações abaixo de 4,12; 11 assistentes operacionais, com classificações abaixo de 4,091, com o fundamento de impossibilidade de quota disponível. Estes trabalhadores passam a ter a avaliação de 3,999 – Desempenho Adequado, em conformidade com o disposto no artigo 25.º do Regulamento Interno do CCA e SA do MVV;
- Validação da proposta de avaliação com menção de desempenho inadequado a um trabalhador, inserido na carreira de assistente técnico, de acordo com os fundamentos apresentados pelo avaliador;
- Aprovação por unanimidade das 2 propostas de reconhecimento de desempenho excelente.

2. Aplicação do SIADAP no biénio 2021 / 2022

Na reunião de planeamento da avaliação de desempenho relativas ao período de avaliação em causa (biénio 2021/2022), realizada em dezembro de 2020, ficou determinado o seguinte:

1. No biénio 2021/2022 são atribuídas as seguintes ponderações para todas as carreiras: Para o parâmetro "resultados" é atribuída uma ponderação de 60% e para o parâmetro "competências" uma ponderação de 40%.

2. Os trabalhadores a avaliar, integrados em carreiras que ainda não foram objeto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, como é o caso das carreiras de especialista de informática e técnico de informática, serão avaliados nos termos dos trabalhadores das carreiras gerais.
3. Os trabalhadores integrados na carreira especial de fiscalização é aplicável o regime de avaliação do desempenho definido na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto).
4. Os objetivos são no mínimo 3 (um de eficácia, um de eficiência e um de qualidade).
5. Devem ser definidos indicadores de desempenho para cada objetivo e respetivas fontes de verificação.
6. Os parâmetros de avaliação têm a seguinte ponderação: eficiência 40%, eficácia 30% e qualidade 30%.
7. Quando ocorrer a necessidade de reformulação de objetivos, 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 desenrolar normal da atividade prevista. Este processo de reformulação de objetivos deve ter o acordo de avaliado e avaliador (prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador), devendo ser datado e assinado. A reformulação de objetivos deve ocorrer logo que conhecidos os factos supervenientes não previsíveis que justifiquem a impossibilidade ou a não necessidade de prossecução dos objetivos previstos e/ou que aconselhem à sua reformulação total ou parcelar. A reformulação de objetivos nunca deve ocorrer no fim do ciclo anual de gestão ou depois dos objetivos novos ou reformulados terem sido prosseguidos (isto é, não podem ser fixados objetivos que já foram cumpridos/superados em termos de resultado e prazos).
8. As competências comportamentais são ser no mínimo 5 e no máximo 7.
9. Para o grupo dos assistentes operacionais, poderão os dirigentes optar pelo regime previsto no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro (OE2011), ou seja, apenas avaliar as competências dos trabalhadores (não é obrigatório fixar objetivos).
10. Os trabalhadores avaliados apenas por competências, deverão ser em número não inferior a 8.

3. Apresentação de resultados do SIADAP 3: trabalhadores

A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- *Desempenho relevante,* correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- *Desempenho adequado,* correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- *Desempenho inadequado,* correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25% para as avaliações finais qualitativas de desempenho relevante e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente.

O universo de incidência das percentagens de 25% para desempenho relevante e de 5% para desempenho excelente é constituído pelos 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, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012 e pelos trabalhadores que requeiram avaliação por ponderação curricular, nos termos do n.º 7 do mesmo preceito legal. Não são considerados para efeitos de aplicação das percentagens os trabalhadores que possam e queiram fazer relevar a última avaliação que lhes tenha sido atribuída.

No biénio de 2021 e 2022, não integraram o processo de avaliação 24 trabalhadores, pelos seguintes motivos:

- Exercício de cargo dirigente – 9 técnicos superiores com carreira de origem no Município de Vila Verde (2 solicitaram ponderação curricular);
- Regresso de licença sem remuneração, seguido de exercício de cargo político – 1 técnico superior;
- Cessação da comissão de serviço, seguido de inexistência do requisito funcional de um ano de serviço efetivo na respetiva divisão – 1 técnico superior;
- Comissão de serviço noutro organismo – 1 técnico superior;
- Mobilidade interna noutro organismo não abrangido pelo SIADAP – 1 Assistente Operacional;
- Comissão de serviço ao abrigo da lei n.º 2/2008, de 14/01 – 1 técnico superior;
- Exercício de funções de secretária da vereação – 1 assistente técnico;

- Inexistência do requisito funcional de um ano de serviço efetivo por motivo de doença – 7 trabalhadores (assistentes operacionais).
- Inexistência do requisito funcional de um ano de serviço efetivo por motivo de licença de maternidade – 2 trabalhadoras (1 técnica superior e 1 assistente técnica).

Estes trabalhadores foram informados que, para efeitos da respetiva carreira, releva a última avaliação atribuída ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Caso o trabalhador não detenha avaliação anterior passível de ser feita relevar ou, detendo-a, pretendesse a sua alteração, deveria solicitar avaliação curricular até ao dia 15 de janeiro de 2023.

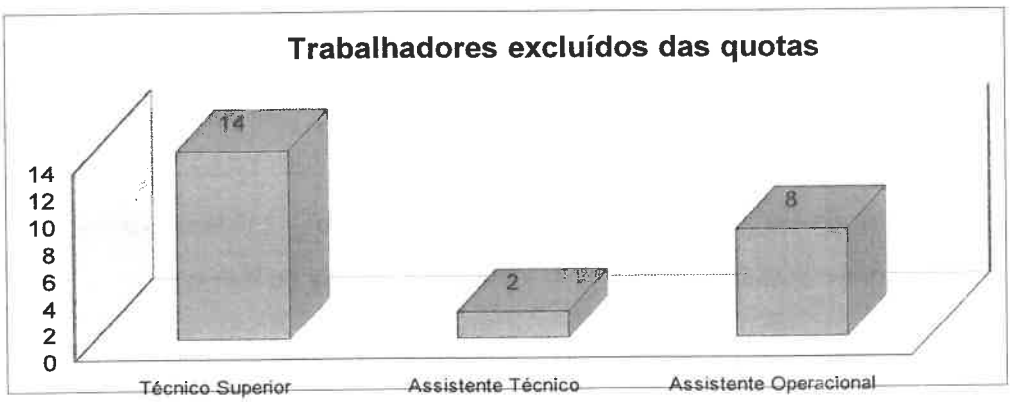
De referir que, todos os trabalhadores foram informados atempadamente dos dados relativos à ponderação curricular, tendo sido apresentados 3 requerimentos a solicitar avaliação por ponderação curricular, relativos aos trabalhadores que atualmente se encontram a exercer cargo em comissão de serviço, os quais pretendem ver alterada a avaliação que detêm do biénio anterior.

Contudo, na reunião do CCA de janeiro, realizada no dia em 26.01.2023, uma trabalhadora que solicitou ponderação curricular veio desistir do pedido efetuado, pretendendo arrastar a nota obtida no biénio anterior.

As propostas de avaliação relativas aos pedidos de ponderação curricular, foram presentes ao CCA para validação, na reunião de 31.05.2021. De referir que, estas avaliações estão abrangidas pela diferenciação de desempenhos, prevista no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

Contudo, e no decorrer da reunião do CCA, uma trabalhadora que solicitou ponderação curricular veio desistir do pedido efetuado, pretendendo arrastar a nota obtida no biénio anterior.

Os trabalhadores excluídos das quotas (não avaliados com justificação) encontram-se distribuídos pelas seguintes categorias:



De referir, ainda, que os trabalhadores que passaram à situação de aposentação em 2021 e 2022 – 2 técnicos superiores, 4 assistentes técnicos e 12 assistentes operacionais, já não entraram no processo de avaliação.

Conforme entendimento da Direção Geral de Administração e Emprego Público (DGAEP), disponível em https://www.dgaep.gov.pt/, tal avaliação não deve ser considerada e não poderá relevar para qualquer efeito:

> *"Os trabalhadores que tenha cessado a relação jurídica de emprego com a administração pública, por motivo de aposentação, não poderão ser objeto de avaliação – independentemente de reunirem, ou não, no ano civil anterior, os requisitos de seis meses de relação jurídica de emprego e seis meses de serviço efetivo, legalmente exigidos – atendendo a que a aposentação faz surgir, na esfera jurídica do trabalhador uma nova relação jurídica, de natureza essencialmente prestacional, adquirindo os trabalhadores aposentados um novo estatuto jurídico, não sendo a situação de aposentado compatível com o regime de avaliação de desempenho, o qual se aplica, apenas, aos trabalhadores, na aceção da alínea h) do artigo 4.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, titulares de uma relação jurídica de emprego público".*

Assim, no biénio de 2019 e 2020, o universo de trabalhadores sujeitos a avaliação por objetivos e/ou competências é de 306, incluindo 2 pedidos de ponderação curricular (uma vez aplicada a quota de 25%, conclui-se que podem alcançar a menção de relevante 77 trabalhadores, arredondado por excesso, aos quais podem ser reconhecidas 4 menções de excelente, também arredondados por excesso).

Neste universo de trabalhadores avaliados, não se encontram incluídos os trabalhadores objeto de transferência de competências na área da Educação, nem as AAE que já pertenciam ao MVV (estas trabalhadoras têm quota autónoma, aferida em secção autónoma do CCA).

A diferenciação de desempenho por carreira é a seguinte (inclui os 2 pedidos de avaliação curricular):

Carreira	Total de Trabalhadores	% máx. relevantes (25%)
Técnico Superior (inclui a carreira de Especialista de Informática e os 2 pedidos de ponderação curricular)	69 + 2	17,75 (18)
Assistente Técnico (inclui as carreiras de Fiscal e Técnico de Informática)	72	18
Assistente Operacional	163	40,75 (41)
Total	306	76,50 (77)

Em reunião de 15.02.2022, o CCA deliberou alterar para uma avaliação sem quotas estabelecidas, em que o avaliador é responsável por uma justa e correta avaliação, cabendo depois ao CCA aplicar a quota por carreira, e por ordem decrescente da menção qualitativa,

com base nos critérios de desempate previstos na lei, em conformidade com o artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

No sentido de garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 3, o CCA fixou algumas orientações para a validação das avaliações iguais ou superiores a 4 valores, devidamente elencadas nos artigos 24.º a 27.º do Regulamento Interno do CCA e SA, as quais se traduzem em:

Regras para validação das avaliações de Desempenho "Relevante" - artigo 26.º:

- Nenhum objetivo pode ter classificação de 1;
- Nenhuma competência pode ter classificação de 1;
- A fundamentação deve identificar, de forma clara e precisa, quais os contributos relevantes do desempenho do trabalhador no funcionamento da unidade orgânica onde se insere ou na autarquia no todo;
- A fundamentação deve ainda descrever os fatores críticos positivos, com impacto no serviço onde se insere o trabalhador para o qual foi proposta a menção de relevante.

Regras para Validação das Avaliações do Desempenho "Excelente" - artigo 27.º:

O reconhecimento de desempenho excelente dos trabalhadores deve ter em consideração os seguintes elementos indiciadores do impacto no serviço do seu desempenho:

a) Acréscimos da eficácia, da eficiência e da qualidade;
b) Otimização dos recursos financeiros, designadamente, através da sua captação ou redução de custos;
c) Inovação organizacional, nos produtos ou nos serviços;
d) Melhoria na satisfação de utilizadores internos ou externos.

As fundamentações das propostas de desempenho excelente devem centrar-se sobre estes elementos e dar provas de facto, quando possível provas materiais, do respetivo grau de impacto do desempenho:

Nível 5 – Impacto de desempenho elevado;

Nível 3 – Impacto do desempenho médio;

Nível 1 – Impacto de desempenho baixo ou inexistente.

A fundamentação nestes termos deverá obrigatoriamente ser realizada pelo avaliador, em documento próprio.

Para o reconhecimento da menção de desempenho excelente deve a proposta de avaliação verificar uma aferição de Nível 5 em pelo menos três elementos de impacto no serviço, mantendo-se a menção validada de desempenho relevante, quando assim não se verifique.

Quando for necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, relevam os critérios previstos no artigo 24.º do Regulamento Interno do CCA:

- avaliação obtida no parâmetro de «Resultados»
- última avaliação de desempenho
- tempo de serviço relevante na carreira
- tempo de serviço relevante no exercício de funções públicas
- número de ações de formação frequentada relevante, diretamente relacionada com o exercício das funções.

Regras de Descida de Avaliação do Desempenho - artigo 25.º

- Sempre que for necessário proceder à descida de classificação, esta obedece à seguinte regra: a nova avaliação de desempenho corresponde à menção qualitativa imediatamente inferior àquela em que se encontra, com a classificação quantitativa correspondente ao limite superior do intervalo de valores equivalente a essa nova menção.
- Quando, por efeitos de não validação da menção de avaliação de Desempenho Relevante, for necessário proceder à sua descida, então, de acordo com a regra fixada no ponto anterior, a nova menção qualitativa é de Desempenho Adequado, e a correspondente classificação quantitativa é igual a 3,999 – a este propósito o parecer da CCDR Algarve vem esclarecer a questão da descida de avaliação no caso de ausência de quota relevante – cfr. https://www.ccdr-alg.pt/site/info/siadap-3-relevantes-fora-das-quotas

Na sequência das orientações emanadas pelo CCA, o remanescente das quotas poderá reverter a favor de outra carreira. Esta deliberação foi incluída ao Regulamento do CCA, através do artigo 25.º-A.

A validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de desempenho relevante implica declaração formal, assinada por todos os membros da SA e do CCA, do cumprimento daquelas percentagens.

As decisões são tomadas mediante votação secreta por todos os membros do CCA ou da SA, conforme quem exerça a competência. Em caso de empate, será considerada a maioria simples (50% mais um dos presentes).

Na sequência das orientações emanadas pelo CCA, e iniciadas as reuniões de validação das propostas de avaliação, apurou-se que foram atribuídos 123 relevantes, distribuídos da seguinte forma:

Carreira	**Total de Trabalhadores**	**% máx. relevantes (25%)**	**N.º efetivo de relevantes atribuídos**
Técnico Superior (inclui a carreira Especialista de Informática) + 2 ponderações curriculares	69 + 2	17,75 (18)	**45 + 2**
Assistente Técnico (inclui a carreira de Fiscal e Técnico de Informática)	72	18	**26**
Assistente Operacional	163	40,75 (41)	**52**
Total	306	76,50 (77)	**125**

Não se tendo verificado qualquer alteração nas pré-avaliações atribuídas pelos avaliadores, constatou-se que não se encontram cumpridas as percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

Neste sentido, o CCA deliberou não validar 48 propostas de avaliação, 29 inseridas na carreira Técnica Superior, 8 inseridas na carreira Assistente Técnica e 11 inseridas na carreira Assistente Operacional, por ordem decrescente de classificação, com o fundamento de impossibilidade de quota disponível. Estes trabalhadores passam a ter a avaliação de 3,999 – Desempenho Adequado, em conformidade com o disposto no artigo 25.º do Regulamento Interno do CCA e SA do MVV.

Foi validada a proposta de avaliação com menção de desempenho inadequado, de um trabalhador inserido na carreira Assistente Técnica, de acordo com os fundamentos apresentados pelo avaliador.

Foram apresentadas 2 propostas de reconhecimento de excelência por parte dos avaliadores, para os trabalhadores avaliados por ponderação curricular, com a menção de 5 – relevante.
Procedeu-se à análise das fundamentações apresentadas, em conformidade com o artigo 27.º do Regulamento Interno do CCA e SA do MVV, e à votação secreta.
Resultados da votação: aprovação por unanimidade das propostas de reconhecimento de desempenho excelente.

Face a estes resultados, foi assinada declaração, por todos os membros presentes, a atestar que foram respeitadas as percentagens máximas na validação das propostas de mérito e excelência.

O processo de avaliação do desempenho relativo ao biénio 2022/2022 encontra-se na fase final, ou seja, dar a conhecer a avaliação após o ato de homologação por parte da Senhora Presidente da Câmara Municipal, em conformidade com o estabelecido no calendário aprovado pelo CCA.

As classificações a nível global – nas quais se incluem aquelas que decorrem da última avaliação dos trabalhadores que neste biénio de 2021 e 2022 não foram avaliados justificadamente e que não solicitaram ponderação curricular, fazendo relevar a última avaliação atribuída – serão remetidas para a DGAL – Direção Geral das Autarquias Locais no decorrer do mês de maio, logo que o processo de avaliação de desempenho esteja terminado.

4. Pedidos de apreciação à Comissão Paritária

Junto da Presidente da Câmara Municipal funciona uma comissão paritária com competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados, antes da homologação.
De acordo com o previsto no artigo 70.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, o trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao dirigente máximo do serviço, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.
A audição da comissão paritária não pode, em caso algum, ser recusada.
Esta apreciação é feita no prazo de 10 dias úteis contado a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

De referir que, até à presente data, foram efetuados três pedidos para intervenção da comissão paritária, incluídos no grupo profissional técnico superior.
Da análise efetuada por parte da comissão paritária, nenhum pedido foi favorável ao trabalhador.

5. Reclamações

Conforme o previsto no calendário relativo ao SIADAP 3, até 30 de abril são homologadas as avaliações pela Presidente da Câmara Municipal.
Nos termos do artigo 72.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, o prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de 5 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.
Na decisão sobre reclamação, o dirigente máximo tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como os relatórios da comissão paritária ou do conselho coordenador de avaliação sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

De referir que, foi apresentada uma reclamação de uma trabalhadora, inserida na carreira assistente técnica, a qual ainda se encontra a aguardar decisão por parte da Senhora Presidente da Câmara (foi solicitado parecer junto do respetivo superior hierárquico).

II – EFEITOS DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Para além dos efeitos previstos na lei que aprova o SIADAP, a avaliação do desempenho dos trabalhadores tem os efeitos previstos na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, diploma que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, nomeadamente, em matéria de **alteração de posicionamento remuneratório** na carreira (artigos 156.º a 158.º), de **atribuição de prémios de desempenho** (artigos 166.º e 167.º) e efeitos disciplinares.
No que concerne à **alteração de posicionamento remuneratório**, temos as seguintes regras:
→ Mudança de posicionamento remuneratório obrigatória: regra geral – 10 pontos acumulados: Artigo 156.º (Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório)
(...)
7 – Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, independentemente dos universos definidos nos termos do artigo 158.º, quando aquele, na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 10 pontos nas

avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:

a) Seis pontos por cada menção máxima;

b) Quatro pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;

c) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;

d) Dois pontos negativos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

→ Mudança de posicionamento remuneratório por opção gestionária: regra geral – depende de: verba orçamental prevista aquando da elaboração do orçamento; atribuição das seguintes avaliações – 1 excelente, 2 relevantes seguidos ou 3 adequados – Artigo 156.º (Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório)

(...)

2 – São elegíveis para beneficiar de alteração do posicionamento remuneratório os trabalhadores do órgão ou serviço, onde quer que se encontrem em exercício de funções, que, na falta de lei especial em contrário, tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:

a) Uma menção máxima;

b) Duas menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas; ou

c) Três menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo.

→ Mudança de posicionamento remuneratório por opção gestionária: regras especiais – depende de: verba orçamental prevista aquando da elaboração do orçamento; motivos ponderosos; com apenas 1 relevante pode mudar para a posição imediatamente seguinte ou 1 excelente / 2 relevantes / 3 adequados pode mudar para qualquer outra posição. Estas alterações têm de ser fundamentadas e tornadas públicas, com o teor integral da respetiva fundamentação e do parecer do CCA, por publicação em DR, afixação no serviço e divulgação na página eletrónica – Artigo 157.º (Regras especiais de alteração do posicionamento remuneratório)

1 – O dirigente máximo do órgão ou serviço pode, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação ou o órgão com competência equiparada, alterar o posicionamento remuneratório de trabalhador para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que ele se encontra, mesmo que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no n.º 2 do artigo anterior, desde que o trabalhador tenha obtido a menção máxima ou a imediatamente inferior e se inclua nos universos definidos para a alteração de posicionamento remuneratório nos termos e limites do artigo anterior.

2 – O dirigente máximo do órgão ou serviço pode, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação ou o órgão com competência equiparada, determinar que a alteração do posicionamento na categoria de trabalhador se opere para qualquer outra posição remuneratória seguinte àquela em que ele se encontra, desde que o trabalhador esteja incluído no universo de trabalhadores incluídos para alteração de posicionamento remuneratório e nos termos e limites fixados no artigo anterior.

3 – O disposto no número anterior tem como limite a posição remuneratória máxima para a qual tenham alterado o seu posicionamento os trabalhadores que, no âmbito do mesmo universo, se encontrem ordenados superiormente.

4 – As alterações do posicionamento remuneratório previstas no presente artigo são fundamentadas e tornadas públicas, com o teor integral da respetiva fundamentação e do parecer do Conselho Coordenador da Avaliação ou do órgão com competência equiparada, por publicação na 2.ª série do Diário da República, por afixação no órgão ou serviço e por divulgação em página eletrónica, sendo ainda aplicável o disposto no n.º 8 do artigo anterior.

Sobre esta matéria, importa ter em consideração o artigo 31.º da LTFP, que, sob a epígrafe *«orçamentação e gestão das despesas com pessoal»* determina que o orçamento dos órgãos ou serviços deve prever os seguintes encargos relativos aos trabalhadores:

a) Encargos relativos a remunerações;
b) Encargos relativos aos postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal aprovados e para os quais se preveja recrutamento;
c) Encargos com alterações do posicionamento remuneratório;
d) Encargos relativos a prémios de desempenho.

O montante aprovado por deliberação da Câmara, para encargos com alterações de posicionamento remuneratório é de 291.258,20€ (Proposta n.º 1776/2023, aprovada em reunião de Câmara, datada de 23.01.2023) – Artigo 158.º (Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária)

1 – O dirigente máximo do serviço, de acordo com as verbas orçamentais previstas, estabelece as verbas destinadas a suportar os encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores do órgão ou serviço.

2 – A decisão referida no número anterior fixa, fundamentadamente, o montante máximo, com as desagregações necessárias, dos encargos que o órgão ou serviço se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar.

3 – O universo referido no número anterior pode ainda ser desagregado, quando assim o entenda o dirigente máximo, em função:

a) Da atribuição, competência ou atividade que os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria devam cumprir ou executar;

b) Da área de formação académica ou profissional dos trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria, quando tal área de formação tenha sido utilizada na caracterização dos postos de trabalho contidos nos mapas de pessoal.

4 – Para efeitos do disposto nos números anteriores, as alterações podem não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria.

5 – A decisão é tornada pública por afixação no órgão ou serviço e divulgação em página eletrónica.

Por outro lado, a **atribuição dos prémios de desempenho** rege-se pelo disposto nos artigos 166.º e 167.º da LTFP.

De acordo com estes normativos o dirigente máximo do órgão ou serviço fixa, fundamentadamente, no prazo de 15 dias após o início da execução do orçamento, o universo dos cargos e o das carreiras e categorias onde a atribuição de prémios de desempenho pode ter lugar, com as desagregações necessárias do montante disponível em função de tais universos, tendo em conta as verbas orçamentais destinadas a suportar este tipo de encargos.

Na proposta de orçamentação e gestão das despesas com pessoal para 2023 – Proposta n.º 1776/2023, aprovada em reunião de Câmara, datada de 23.01.2023 – foi prevista dotação com alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório e com alterações gestionárias de posicionamento remuneratório.

Contudo, a Exma Câmara Municipal deliberou não afetar qualquer verba para atribuição de prémios de desempenho.

III – ORIENTAÇÕES GERAIS PARA A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PRÓXIMO BIÉNIO

O planeamento da avaliação do desempenho para o biénio 2023/2024 obedeceu às orientações aprovadas em reunião do CCA, datada de 07.12.2022, na qual ficou deliberado o seguinte:

Na definição de objetivos para o biénio 2021/2022 e fixação dos resultados a atingir, para efeitos de SIADAP 3, deverão ser tomados em consideração os seguintes documentos:

- Os objetivos estratégicos do Município;
- As competências de cada unidade orgânica;

- As Grandes Opções do Plano;
- Os planos de atividades das unidades orgânicas;
- Os contributos para um plano de desenvolvimento equilibrado e contenção financeira;
- O plano de prevenção de riscos e infrações conexas do Município;
- Os documentos de reflexão estratégica do Município no âmbito do SGQ.

No biénio 2023/2024 serão atribuídas as ponderações previstas no artigo 22.º do Regulamento Interno do CCA e SA para todas as carreiras, da seguinte forma:

- Para o parâmetro "resultados" é atribuída uma ponderação de 60% e para o parâmetro "competências" uma ponderação de 40%.
- Os trabalhadores a avaliar, integrados em carreiras que ainda não foram objeto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, como é o caso das carreiras de Informática (Especialista e Técnico), serão avaliados nos termos dos trabalhadores das carreiras gerais.
- Os trabalhadores integrados na carreira especial de fiscalização é aplicável o regime de avaliação do desempenho definido na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto).

O número do objetivos e competências para o biénio 2023/2024, são os definidos no artigo 23.º do Regulamento Interno do CCA e SA:

- Os objetivos deverão ser no mínimo 3 (um de eficácia, um de eficiência e um de qualidade).
- Devem ser definidos indicadores de desempenho para cada objetivo e respetivas fontes de verificação.
- Os parâmetros de avaliação têm a seguinte ponderação: eficiência 40%, eficácia 30% e qualidade 30%.
- As competências comportamentais deverão ser no mínimo 5 e no máximo 7.
- É deixado ao critério dos avaliadores a possibilidade dos trabalhadores integrados no grupo dos Assistentes Operacionais, que desenvolvem atividades ou tarefas essencialmente de rotina, com carácter de permanência, serem avaliados apenas com base em competências.
- Os trabalhadores avaliados apenas por competências, deverão ser em número não inferior a 8, sendo obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.

O avaliado é interveniente do processo de avaliação do desempenho, pelo que, deve participar na negociação dos objetivos e competências, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador.

Quando ocorrer a necessidade de reformulação de objetivos, 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 desenrolar normal da atividade prevista. Este processo de reformulação de objetivos deve ter o acordo de avaliado e avaliador (prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador), devendo ser datado e assinado. A reformulação de objetivos deve ocorrer logo que conhecidos os factos supervenientes não previsíveis que justifiquem a impossibilidade ou a não necessidade de prossecução dos objetivos previstos e/ou que aconselhem à sua reformulação total ou parcelar. A reformulação de objetivos nunca deve ocorrer no fim do ciclo anual de gestão ou depois dos objetivos novos ou reformulados terem sido prosseguidos (isto é, não podem ser fixados objetivos que já foram cumpridos/superados em termos de resultado e prazos).

Os critérios de desempate de avaliações, as regras de descida de avaliações e as regras para validação das avaliações iguais ou superiores a 4 valores encontram-se definidos no regulamento interno do CCA.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), tem como base uma abordagem integrada da gestão e avaliação, permitindo o alinhamento dos desempenhos dos serviços e dos que neles trabalham.

Tal como decorre do artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009 o SIADAP articula-se com o sistema de planeamento de cada entidade, constituindo um instrumento de acompanhamento e avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos plurianuais determinados pelo órgão executivo e dos objetivos anuais e planos de atividades, baseado em indicadores de medida a obter pelos serviços.

Dito de outro modo, o sistema de avaliação dos serviços públicos visa reforçar na Administração Pública uma cultura de avaliação e responsabilização, vincada, em cada ciclo de gestão, pela publicitação dos objetivos dos serviços e dos resultados obtidos.

Ao longo dos anos, tem-se vindo a verificar uma participação cada vez mais ativa dos profissionais no procedimento avaliativo, acompanhado de uma maior sensibilização para a gestão por objetivos, o que contribuiu para que o Município de Vila Verde tenha obtido, com eficiência, eficácia e qualidade, os resultados esperados.

A enunciação clara da realidade do desempenho que se medir, e a forma objetiva de o fazer, sustentam dois importantes fatores de sucesso para o SIADAP – o compromisso e a motivação dos profissionais.

De toda a forma, é exigido esforço e dedicação por forma a permitir que a avaliação do desempenho no Município de Vila Verde se torne um mecanismo cada vez mais eficaz e eficiente.

Divisão de Recursos Humanos, em 04 de maio de 2023