

Ata N.º 01/2017

Reunião do Conselho de Coordenação da Avaliação de Desempenho da Agência Portuguesa do Ambiente
(CCA)

No dia 3 de janeiro de 2017, pelas 11h00, reuniu, nas instalações da Agência Portuguesa do Ambiente (APA), na Rua da Murgueira - Zambujal, o Conselho de Coordenação da Avaliação de Desempenho (CCA), com os seguintes pontos de Ordem de Trabalhos:

1. Avaliação de desempenho do biénio 2015/2016.
2. Planeamento do processo de avaliação do biénio 2017/2018.

Estiveram presentes:

- Dr. Nuno Lacasta, Presidente do Conselho Diretivo da APA e do CCA;
- Eng.ª Filomena Boavida, Diretora do Departamento de Gestão Ambiental (DGA);
- Dr. André Matoso, Administrador da Região Hidrográfica do Alentejo (ARH Alentejo);
- Eng.º José Rocha Afonso, Chefe do Gabinete de Segurança de Barragens (GSB);
- Dr. Vitor Cardoso, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, Formação e Documentação (DRHF) do Departamento Financeiro e de Recursos Gerais (DFIN);
- Dr.ª Helena Oliveira – Secretária.



1. Avaliação de desempenho do biénio 2015/2016

O CCA manifestou preocupação pelo facto de, nesta data e após as diversas recordatórias ainda se encontrar incompleto o carregamento na aplicação informática SIADAP123 dos objetivos já contratualizados com os trabalhadores, em suporte de papel, em dezembro de 2015.

Assim, o CCA deliberou que:

- quer o processo de carregamento das fichas de avaliação do biénio 2015/2016 (contratualizadas em dezembro de 2015), quer a auto-avaliação dos trabalhadores, na aplicação informática, deve terminar até ao dia 13 de janeiro, de modo a não inviabilizar o decorrer atempado do processo. Com efeito, a utilização de tal aplicação visa facilitar o controlo de um processo em que é a primeira vez em que é avaliado o conjunto de todos os trabalhadores dos organismos de que resultou a APA.
- O processo de avaliação prévia deverá ser concluída pelos avaliadores até 17 de fevereiro.
- Sendo a primeira vez que a auto-avaliação e avaliação de grande parte dos trabalhadores decorre neste suporte, o DFIN irá promover, a par da divulgação de alertas para início dos processos, a divulgação de instruções de utilização, para os habilitar a fazê-lo, bem como será efetuada uma ação de formação junto de dirigentes e trabalhadores de cada unidade orgânica de modo a habilitá-los na resolução das dúvidas que possam que surgir.
- Com vista à realização das reuniões do CCA de harmonização e atribuição das menções de Relevante e Excelente, a empresa responsável pela Aplicação dará também apoio prévio na utilização da referida aplicação.

1.1. Definição do universo para avaliação ordinária:

Tendo em conta a especificidade do biénio em causa, nomeadamente:

- a) a conclusão do processo de fusão dos organismos que constituíram a APA, com produção de efeitos a 18.08.2015, o que determinou que os objetivos para o biénio de 2015/2016 apenas viessem a ser contratualizados em meados de dezembro de 2015, para serem concretizados em 2016;
- b) a cessação do exercício de cargo dirigente por parte de alguns avaliadores;
- c) a ocorrência de diversas transferências de trabalhadores entre Departamentos durante o 2.º ano do biénio em avaliação, após já terem contratualizado objetivos com outro Departamento;
- d) a ocorrência de diversas mobilidades, que se traduziram em entradas e saídas de trabalhadores na APA,

o CCA deliberou, em cada um dos casos explicitados, e tendo por base a legislação aplicável:

- a) Não avaliar os trabalhadores aposentados em 2016.
- b) A avaliação é feita pelo superior hierárquico imediatamente acima, aplicando o disposto no n.º 1 do artigo 56.º, da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro).

- c) Utilizar a definição de avaliador competente definida pela Lei e partilhada pelas FAQ da DGEAP (“(...) sendo competente para a realizar, caso haja sucessão de avaliadores, aquele que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado, em regra por um período mínimo de um ano, devendo este recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação (n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 42.º, do SIADAP).
- d) Dado que na APA os objetivos foram contratualizados em meados de dezembro de 2015, nas situações em que se verifique que o avaliado mudou de unidade orgânica na APA ou de entidade após essa data, a avaliação poderá ser realizada pelo avaliador que tenha posteriormente contratualizado os objetivos, ainda que por um período inferior a um ano, desde que os resultados possam ser medidos até ao final de 2016 e exista acordo entre avaliador e avaliado.
- e) Atender a que “Do mesmo modo, nos casos em que se verifique mudança de serviço no período em avaliação, o avaliado é considerado para efeitos de aplicação das percentagens no serviço em que seja avaliado, ou seja, no serviço em que reúna os requisitos necessários à avaliação, designadamente o do contacto funcional com o respetivo avaliador” (FAQ DGAEP).

Por outro lado, atenta a mesma Lei, o CCA deliberou:

- que, em sede de avaliação ordinária, o universo dos trabalhadores a considerar para cálculo das quotas de Desempenho Relevante (25%) e Excelente (5%) inclui os trabalhadores que reúnem os requisitos previstos para tal na Lei;
- os trabalhadores que não reúnam os requisitos para avaliação ordinária relativamente ao biénio 2015/2016 (bem como os atuais dirigentes, quando o pretendam para efeitos da sua avaliação na carreira de origem) e requeiram avaliação através de ponderação curricular, entrarão num universo à parte para efeito de atribuição de quotas, à semelhança do que já aconteceu no biénio anterior e se encontra definido nos critérios de ponderação curricular
- deverão ser tidas em conta as orientações já emanadas pelo CCA em atas anteriores relativamente ao planeamento da avaliação do biénio 2015/2016 (Ata n.º 02/2015, de 3 de março e n.º 03/2015, de 20 de novembro) e à definição do universo para aplicação das quotas (Ata n.º 1/2016, de 20 de janeiro), bem como a Deliberação n.º 28/CD/2015, de 23 de novembro (anexo 1 à presente ata).

2. Planeamento do processo de avaliação do biénio 2017/2018

O CCA deliberou que o processo de avaliação relativo ao biénio 2017/2018 deverá ter em conta os documentos relativos ao respetivo ciclo de gestão, a saber:

- Plano de Atividades da APA, I.P.;
- Mapa de Pessoal da APA, I.P.;
- Mapas do Orçamento e Mapa de Pessoal proposto, da APA, I.P.;
- Orçamentos de Funcionamento e de Investimento, da APA, I.P.;
- QUAR, a aprovar nos termos do disposto no N.º 2 do Despacho N.º 16568/2011, de 11 de novembro (Publicado em DR, II.ª Série, N.º 234 de 07.12.2011).

O ciclo avaliativo 2017/2018 deve, em regra, observar o calendário apresentado no cronograma constante do anexo 1 à presente ata e, atendendo ao estabelecido no Artigo 66.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o Conselho Diretivo deliberou:

MS
MA
Su
P
1/27

a) Estabelecer como data limite de contratualização de objetivos para o biénio 2017/2018, e carregamento dos mesmos na Aplicação informática SIADAP, o dia 10 de março de 2017, tendo presentes os requisitos funcionais para a avaliação previstos no artigo 42.º do SIADAP.

b) À semelhança do biénio anterior, atendendo ao art.º 4.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), e com base:

- no disposto nos despachos que determinam as competências da Equipa Multidisciplinar de Auditoria Interna e do Laboratório de Referência do Ambiente - Despacho 12769/2013, de 2 de outubro;
- no disposto nos despachos que criam a Equipa Multidisciplinar de Planeamento e Resposta à Emergência - Despacho 10825/2014, de 22 de agosto - e a Equipa Multidisciplinar de Gestão de Fundos Ambientais - Despacho 13125/2013, de 15 de outubro,

os quais determinam que as referidas chefias detêm, respetivamente, as competências fixadas na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro para os titulares de cargos de direção intermédia de 1.º e de 2.º grau, o CCA entende que, para efeitos de avaliação do desempenho, estes são também equiparadas aos referidos cargos.

c) Quanto aos técnicos superiores que desempenhem funções de coordenação de projetos, das suas competências deve constar, obrigatoriamente, a competência "14 – Coordenação".

2.1. Definição de orientações em matéria de fixação de objetivos, escolha de competências e de indicadores de medida – SIADAP 3

Em cumprimento das alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28/12, o CCA deliberou o seguinte:

a) Deverão ser definidos pelo menos 3 (três) objetivos para as carreiras/categorias de Técnico Superior/Especialista de Informática.

b) Da formulação de objetivos deverão constar, complementarmente, a definição de:

- . Indicadores de medida;
- . Metas e critérios de superação;
- . Fontes de verificação (evidências).

c) A formulação de objetivos deverá:

- . Ser efetuada com respeito pelos conteúdos dos documentos indicados no ponto 3, com especial relevância do Plano de Atividades da APA, I.P. para 2017/2018 e QUAR para o mesmo biénio.
- . Estar articulada com os objetivos da unidade orgânica a que pertence cada avaliado, nos termos da alínea a), do artigo 45.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28/12.
- . Ser efetuada "(...) de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos." (conforme n.º 1 do artigo 46.º da mesma Lei).

De notar que, diferentemente dos indicadores, os quais, quando existe mais do que um dentro do mesmo objetivo, podem ter ponderações diferentes, os objetivos têm todos a mesma ponderação entre si.

- d) Quer os avaliadores, quer os avaliados, deverão proceder ao registo de todos os atos praticados, em sede de avaliação de desempenho, na plataforma informática SIADAP 123 (contratualização, auto-avaliação, avaliação, reformulação, etc.).
- e) O não cumprimento das orientações definidas em matéria de formulação de objetivos e respetivos critérios de superação poderá consubstanciar a não validação das propostas de Relevante, submetidas para validação, ao CCA.
- f) No âmbito das *Competências* aprovadas pela Portaria n.º 1633/2007 de 31 de Dezembro, o CCA, após análise e discussão, aprovou as constantes do anexo 3 à presente ata para cada carreira/categoria. Em conformidade será emitido despacho do Presidente do Conselho Diretivo.

Relativamente às ponderações a atribuir a cada parâmetro de avaliação (objetivos e competências), após deliberação, foi determinado pelo CCA atribuir as constantes do mesmo Anexo, e que serão consideradas no referido despacho.






- g) No caso dos trabalhadores integrados nas carreiras de Assistente Operacional ou de Fiscal Obras, desde que reúnam as condições indicadas no n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pelo artigo 34.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, a avaliação incidirá apenas sobre o parâmetro "competências". Aos trabalhadores integrados nesta situação, às competências aprovadas para os restantes deverá acrescer, obrigatoriamente, a competência "Orientação para Resultados" e outras a selecionar entre avaliador e avaliado.

Nos casos em que se opte por definir objetivos para os trabalhadores integrados nestas carreiras, deverão ser definidos pelo menos 3 (três) objetivos.

- h) Existindo discordância por parte do avaliado no ato da definição de objetivos e competências, prevalecerá a posição do avaliador, devendo contudo as razões da discordância serem formalizadas e devidamente fundamentadas por escrito na própria ficha de avaliação.
- i) A monitorização do cumprimento dos objetivos, entre avaliador e avaliado deve ser efetuada até 30 de novembro 2017 e 31 de outubro de 2018, devendo dar lugar à produção de relatórios, a entregar ao avaliador no prazo de 20 (vinte) dias a contar das datas indicadas.
- j) A revisão/reformulação de objetivos, que tenham repercussões no cumprimento dos objetivos do QUAR da APA, I.P. ou na Carta de Missão do Presidente, carece de validação prévia do dirigente máximo do serviço. Nas demais situações, admite-se, por determinação do avaliador, e após discussão com o avaliado, que haja lugar à revisão/reformulação de objetivos até 31 de março de 2018.
- k) Sem embargo das reuniões previstas no diploma do SIADAP, o CCA deliberou passar a reunir-se trimestralmente.

2.2. Definição de orientações genéricas relativamente ao processo de avaliação do desempenho, no contexto da avaliação prévia a efetuar pelos avaliadores

O CCA deliberou que os avaliadores deverão, tal como em anos anteriores, ter em conta o seguinte:

- 
- 
- 
- 
- 
- a) Os resultados obtidos em cada objetivo são valorados segundo uma escala de 3 níveis: 1 – “Objetivo não atingido”, 3 – “Objetivo atingido”, 5 – “Objetivo superado”.
- b) No caso de objetivos com um só indicador, o resultado do objetivo coincide com o resultado do indicador (Não atingido = 1; Atingido = 3; Superado = 5).
- c) No caso de objetivos com mais do que um indicador, uma vez que a Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, é omissa, o CCA estabeleceu que o resultado do objetivo deve ser apurado ponderando os resultados dos indicadores e expresso por um número arredondado às décimas (por defeito, se as centésimas se situarem abaixo de 0,05, ou por excesso, se aquelas forem iguais ou superiores a 0,05).

Exemplo:

- Ind. 1 (Pond. 35%) = 3
- Ind.2 (Pond. 65%) = 5
- Pontuação do objetivo: $(0,35 \times 3) + (0,65 \times 5) = 4,30 = 4,3$

- d) O resultado final do objetivo deve, assim, ser estabelecido nos seguintes termos:
- Pontuações arredondadas entre 4,5 e 5: objetivo superado (5);
 - Pontuações arredondadas entre 2,5 e 4,4: objetivo atingido (3);
 - Pontuações arredondadas entre 1 e 2,4: objetivo não atingido (1).
- e) A quantificação final dos “Resultados”, das “Competências” e da “Avaliação Final”, devem ser expressas por valores com 3 casas decimais, não se devendo proceder a arredondamentos.
- f) Aquando da realização da reunião, entre avaliador e avaliado, para conhecimento da nota final, devem ser identificadas as necessidades de formação do trabalhador, devendo ser apostas na respetiva ficha de avaliação, de modo a dar suporte às propostas a constar do Plano de Formação.
- g) A avaliação prévia consiste no preenchimento inicial da ficha de avaliação do desempenho, no local designado para o efeito na aplicação informática, a apresentar ao CCA, para efeitos de harmonização das avaliações no âmbito do serviço ou organismo, antes do conhecimento da avaliação pelo avaliado.

A avaliação prévia traduz-se na apreciação preliminar do desempenho do avaliado, devendo o avaliador:

1. Atender a critérios objetivos na atribuição dos níveis de escala ao avaliado;
2. Quando a avaliação final proposta corresponda à menção de desempenho Relevante, fundamental, com descrição fáctica, os benefícios obtidos para a divisão/departamento/equipa, em cada objetivo e/ou competência pontuados com a menção quantitativa de 5 (no local apropriado da aplicação informática a utilizar).
3. Ponderar a auto-formação em termos de competências.

Na fundamentação indicada em 2., deve atender-se, designadamente, a:

- i) Contribuição do desempenho do trabalhador *de per si*, para a prossecução dos objetivos estratégicos da APA, I.P. e/ou objetivos do Departamento/Equipa;
 - ii) Contribuição do desempenho, do trabalhador, como boa prática a ser implementada;
 - iii) Contribuição do desempenho do trabalhador para a melhoria do desempenho coletivo.
- h) Proceder ao preenchimento da ficha de fundamentação anexa a esta ata (Anexo IV) e nesta reunião aprovada, quando a proposta de avaliação final corresponda à menção de desempenho Relevante;

- 25
- i) Proceder à apresentação de um mapa síntese com a distribuição das propostas de avaliação final de Adequado, Relevante e Inadequado, dos seus avaliados;
 - j) Utilizar com equilíbrio e justiça a escala de avaliação, tendo presente que os níveis extremos se aplicam apenas a situações excepcionais
 - k) Garantir que o sistema de avaliação é um instrumento ativo para evidenciar o mérito e promover a excelência.
- MF
Fuy
173
IXU

2.3. Definição de ações a desenvolver pelo CCA relativamente à harmonização das propostas de avaliação, designadamente no que concerne à atribuição das menções Relevante e Inadequado

Relativamente à harmonização das avaliações prévias de Relevante e Inadequado, o CCA irá desenvolver as seguintes ações:

1. Verificar eventuais disparidades na forma de apreciação dos níveis de cumprimento das componentes de avaliação;
2. Verificar a comprovada existência de fundamentação para as propostas de Relevante e Inadequado, sob pena de indeferimento liminar;
3. Verificar se os fundamentos apresentados reúnem os critérios definidos pelo CCA e constantes da presente Ata.

Atento o disposto no artigo 69.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, em caso de não validação da proposta de avaliação por força da aplicação dos critérios de harmonização, o CCA devolve o processo ao avaliador, acompanhado da respetiva fundamentação, para que este reformule a sua proposta ou a mantenha, neste segundo caso apresentando a devida fundamentação.

De forma a garantir o rigor e a diferenciação dos desempenhos, no âmbito do SIADAP 3, designadamente nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 75.º da supra mencionada Lei, o CCA determinou que as propostas de Desempenho Inadequado e Relevante, bem como a respetiva fundamentação, devem ser entregues ao Departamento de Financeiro e de Recursos Gerais (DFIN/DRHF), que as fará chegar aos membros do CCA, com a antecedência de pelo menos 5 (cinco) dias úteis, para análise prévia.

Para suportar a análise dos elementos atrás referidos, deliberou o CCA utilizar os seguintes critérios:

1. Serão procurados equilíbrios de quotas por Carreira e por Unidade Orgânica, com aproximações por defeito.
2. A primeira seleção será feita por ordem crescente das notas quantitativas.
3. Complementarmente será efetuada uma análise qualitativa das fundamentações das avaliações elaboradas pelos avaliadores, podendo ocorrer repescagem de casos excluídos na primeira seleção.
4. Em caso de empate serão utilizados os critérios previstos no artigo 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

As avaliações finais, após validação, são comunicadas aos avaliados em prazo definido no calendário atrás apresentado.

As propostas para reconhecimento do mérito (Desempenho Excelente), da iniciativa do avaliado ou do avaliador, deverão ser entregues à DRHF/DFIN acompanhadas dos respetivos

fundamentos após reunião do CCA de validação das menções do Desempenho Relevante. O DRHF/DFIN fará chegar estas propostas aos membros do CCA no prazo de pelo menos 5 (cinco) dias úteis, para análise.

2.4. Adenda aos critérios de ponderação curricular definidos para o ano 2013/2014 e seguintes

Os critérios de ponderação curricular foram revistos na reunião do CCA n.º 02/2015, de 3 de março, e aprovados para o biénio 2013/2014 e seguintes.

No entanto, relativamente a esse biénio, foi realizada pelos avaliadores uma reflexão sobre o facto de um elevado número de avaliados em sede de ponderação curricular, ter obtido resultado inferior a 3,000 valores. Tais casos configuram situações de trabalhadores cuja avaliação tem de ser, obrigatoriamente, realizada através de ponderação curricular, uma vez que não detêm avaliação anterior que possa relevar. Isto por se tratar de trabalhadores que, ou mudaram recentemente de carreira, no seguimento de procedimento concursal ou regime de mobilidade intercarreiras, ou de trabalhadores que apenas entraram na Administração Pública no início do período em avaliação.

Assim, considerando que a escala quantitativa adotada pelo legislador (1, 3 ou 5 pontos) pode, nestes casos, conduzir a uma pontuação final inferior a 3,000 valores, a qual se admitiu poder não traduzir um resultado consentâneo com a experiência e conhecimentos efetivos do avaliado, o CCA deliberou introduzir, nos critérios de ponderação curricular, nesses casos específicos, a necessidade de audição do dirigente que detêm contacto funcional com o avaliado. Caso aquele emita parecer favorável, deverá ser atribuída ao avaliado uma pontuação final mínima de 3,000 valores, correspondendo a um “Desempenho Adequado”.

O CCA entendeu lembrar que os avaliadores que levarão a cabo o procedimento de ponderação curricular, relativo ao biénio 2015/2016 foram já designados no Despacho n.º 4/PRES/2015, de 05.05.2015.

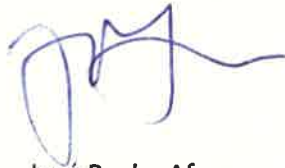
Tendo todas as deliberações sido aprovadas por unanimidade, e nada mais havendo a tratar, a reunião foi dada como encerrada e assinada a presente ata por todos os participantes.

Nuno Lacasta
(Presidente do CD da APA e do CCA)

Filomena Boavida
(Diretora do DGA)



André Matoso
(Administrador da ARH Alentejo)



José Rocha Afonso
(Chefe do GSB)



Vitor Cardoso
(Chefe de Divisão do DRHF do DFIN)



Helena Oliveira
(Secretária)

