

**ATA N.º 1/2023 DA REUNIÃO ORDINÁRIA DO
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO -
REALIZADA NO DIA 16 de fevereiro de 2023**

Carvalho
Amorim
Mota
PP
PP

Ao dia dezasseis de fevereiro do ano dois mil e vinte e três, pelas quatorze horas e trinta minutos, reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) da Câmara Municipal de Mondim de Basto, nomeado para o ciclo avaliativo 2023/2024, constituído por Despacho do Sr. Presidente da Câmara 23 de janeiro de 2023. Nesta reunião estiveram presentes os seguintes intervenientes:

Presidente da Câmara: Bruno Miguel de Moura Ferreira

Vereador: José Carlos Amorim Carvalho

Vereadora: Carla Amélia Teixeira da Silva

Dirigentes:

Mariana Martins da Rocha Pereira de Faria, Chefe de Divisão de Gestão do Território;

Alfredo José Simões Pinto Coelho, Chefe da Divisão de Conservação de Equipamentos e do Território;

José António Nunes Ferreira Nobre, Chefe de Divisão de Planeamento e Ordenamento do Território;

Susana Patrícia Teixeira da Mota, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira e secretária do CCA por Despacho do Sr. Presidente de 23 de janeiro de 2023;

ORDEM DE TRABALHOS

Ponto 1: Aprovação do novo Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação e Secção Autónoma do Município de Mondim de Basto;

Ponto 2. Instruções/recomendações para a avaliação relativa ao biénio 2021/2022;

Ponto 3. Estabelecer diretrizes para aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, no biénio 2023/2024;

Ponto 4. Fixação dos critérios de avaliação por ponderação curricular para o biénio 2023/2024
Verificada a existência de quórum, o Presidente de Câmara procedeu à abertura da reunião e após uma breve introdução passou à apreciação dos pontos constantes na ordem de trabalhos:

Ponto 1: Aprovação do novo Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação e Secção Autónoma do Município de Mondim de Basto

A Portaria n.º 759/2009 de 16 de julho procede à adaptação do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública ao pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré escolar e dos ensinos básicos e secundário. Nos termos do n.º 2 da referida Portaria *“no respeitante ao pessoal não docente vinculado às*

atarquias locais, o conselho coordenador da avaliação é o do município respetivo, devendo integrar o diretor ou diretores dos agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas abrangidas, ou os seus representantes...” Refere, ainda, o n.º 3 do mesmo diploma que “a câmara municipal deve deliberar a criação, no âmbito do respetivo conselho coordenador da avaliação, de uma secção autónoma para a avaliação do pessoal não docente, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro”.

Nos termos do n.º 4 da Portaria n.º 759/2009 de 16 de julho, “a secção autónoma é presidida pelo presidente da câmara, que pode delegar essa competência num vereador, devendo a mesma integrar os diretores dos agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas respetivas, ou os seus representantes...”

Por Despacho do Presidente de Câmara, datado de 23 de janeiro de 2023, foi delegada na Exma Sra. Diretora do Agrupamento de Escolas a competência de avaliação de desempenho do pessoal não docente que transitou para o mapa de pessoal do município de Mondim de Basto ao abrigo do previsto no n.º 1 do artigo 43º e n.ºs 1 e 3 do artigo 44º do Decreto Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro que concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais no domínio da educação.

Neste sentido, a Câmara Municipal deliberou em reunião ordinária realizada em 14 de fevereiro de 2023 a criação de uma **Secção Autónoma ao CCA**, para avaliação do pessoal não docente vinculado à autarquia local, constituída pelos seguintes elementos:

Presidente – Presidente da Câmara Municipal, com faculdade de delegar no (a) vereador (a) do Pelouro da Educação;

Dirigente responsável pela área da Educação;

Dirigente responsável pela área dos Recursos Humanos;

Diretor (a) do Agrupamento de Escolas de Mondim de Basto.

Por consequência, por despacho do Presidente de Câmara de 14 de fevereiro, foi delegada a presidência da secção autónoma na Exma. Sra. Vereadora do Pelouro da Educação, Carla Amélia Teixeira da Silva.

Face ao exposto, e considerando que nos termos do n.º 6 do artigo 21º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que adapta aos Serviços da Administração Autárquica o SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, compete ao Presidente da Câmara Municipal assegurar a elaboração do regulamento de funcionamento do CCA, tendo em conta a sua natureza e dimensão, importa discutir e aprovar o novo Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação e Secção Autónoma do Município de Mondim de Basto que revoga o Regulamento em vigor desde 20 de fevereiro de 2017.

O CCA deliberou aprovar, por unanimidade, o novo Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação e Secção Autónoma do Município de Mondim de Basto que se encontra em anexo à presente Ata e dala faz parte integrante.

Ponto 2. Instruções/recomendações para a avaliação relativa ao biénio 2021/2022;

2.1 Determinação dos Avaliadores Competentes

No biénio 2021 e 2022 verificou-se a alteração à estrutura orgânica da Câmara Municipal e consequente afetação e reafetação de pessoal; alteração ao mapa de pessoal; mudança e sucessão de avaliadores; alteração da composição do Conselho Coordenador de Avaliação; transferência de competências na área da educação, no âmbito do Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, motivos que levam à necessidade de determinação dos avaliadores competentes para procederem à avaliação do biénio 2021/2022.

Sobre a sucessão de avaliadores, a DGAEP pronunciou-se nas seguintes FAQ's:

"VII - Determinação do Avaliador Competente

"1. Qual o avaliador competente para a realização da avaliação quando, no período em avaliação, se tenha verificado sucessão de avaliadores?"

Dado que a lei fixa como requisitos essenciais da avaliação a posse, por parte do avaliado, de vínculo de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, devendo este ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador, considera-se que, uma vez verificados esses requisitos, o desempenho do trabalhador deve ser objeto de avaliação, 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. (ver n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 42.º, do SIADAP)

2. Qual o avaliador competente nos casos em que a mudança de avaliador tenha sido motivada por mudança de serviço?"

No caso de mudança de serviço, a determinação do avaliador obedece ao critério referido na FAQ anterior, ou seja, será competente o avaliador que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado, em regra por um período mínimo de um ano."

"3. Nos casos em que se verifique mudança de serviço no período em avaliação, em que serviço é que o avaliado é considerado para efeitos de aplicação das percentagens?"

O avaliado integra as percentagens do serviço em que seja avaliado, ou seja, do serviço em que reúna os requisitos necessários à avaliação, designadamente o do contacto funcional com o respetivo avaliador"

Face ao exposto, o CCA delibera a regra de que é competente para avaliar o desempenho dos trabalhadores o avaliador que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado e que mantenha a competência de avaliar, devendo, para o efeito, recolher junto dos demais avaliadores os contributos escritos adequados e necessários à avaliação.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'P. S. L.', 'A. S.', and 'R. S.'.

Neste seguimento, considera os seguintes avaliadores do biénio 2021/2022:

- Carla Amélia Teixeira da Silva
- Mariana Martins da Rocha Pereira de Faria
- Silvia Maria Marques Teixeira Pereira Afonso
- Susana Patrícia Teixeira da Mota
- Teresa Manuela Rodrigues Teixeira da Silva
- Vânia de Jesus Santos Sivas Alves
- Alfredo Augusto Simões Pinto Coelho
- José António Nunes Ferreira Nobre
- Diretora do Agrupamento de Escolas, de acordo com o Despacho de delegação de competências do Presidente de Câmara datado de 23 de janeiro de 2023, relativamente aos trabalhadores que transitaram para o município em 01 de abril de 2022, por força da Transferência de Competências na área da Educação.

O CCA delibera, ainda, notificar todos os avaliadores no sentido de lhes comunicar, através de Despacho do Presidente de Câmara, o universo de trabalhadores a avaliar e recomendar que obtenham os necessários contributos de anteriores avaliadores, com vista a uma efetiva e justa avaliação em SIADAP 3.

No caso específico dos trabalhadores do Agrupamento de Escolas que transitaram para o município em 01/04/2022, no âmbito do Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, que concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais, estes serão avaliados no biénio 2021/2022, nos termos do previsto no parecer DAJ 35/21 de 23 de fevereiro 2021- SIADAP/Educação, ou seja, “pelo avaliador que mais tempo teve contato funcional com os avaliados”, sendo que para a diferenciação de desempenhos deve contar as quotas definidas no Agrupamento de Escolas.

No biénio 2023/2024, todo o pessoal não docente do Agrupamento (trabalhadores que transitaram para o município e trabalhadores vinculados ao município a prestar serviço no Agrupamento), serão avaliados pela Diretora do Agrupamento de Escolas - nos termos do Despacho de 23 de janeiro de 2023 -, no âmbito da Secção Autónoma criada por deliberação do órgão executivo em 14 de fevereiro de 2022.

Neste ponto, a avaliadora Mariana Martins da Rocha Pereira de Faria tomou a palavra para referir que tem na sua equipa uma trabalhadora que, por ser familiar em linha reta, constitui uma situação de impedimento, ao abrigo do previsto no artigo 69 do Código do Procedimento

Administrativo, motivo pelo qual será observado o previsto no n.º 1 do artigo 56º da Lei 66-B de 28 de dezembro que refere “a avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte que, no caso, é o Vereador do Pelouro respetivo.

Mais foi decidido que os avaliadores deverão apresentar ao Conselho Coordenador de Avaliação, até ao dia 20 de março de 2023, as propostas de avaliação, com vista à sua harmonização e validação dos desempenhos de inadequado e relevante.

2.2 Universo de trabalhadores a avaliar e cumprimento de quotas

Foram previamente notificados, via e-mail, os dirigentes em regime de substituição e /ou comissão de serviço no município, e ainda os ex dirigentes que não reuniram no biénio 2021/2022 os requisitos funcionais de avaliação exigidos pelo artigo 42º da Lei n.º 66-B/2017, de 28 de dezembro, na respetiva carreira de origem, tendo daí resultado seis pedidos de relevância de nota. Foi, também, notificada uma dirigente em comissão de serviço nouro município que não reuniu no biénio 2021/2022 os requisitos funcionais de avaliação exigidos pelo artigo 42º da Lei n.º 66-B/2017, de 28 de dezembro, na respetiva carreira de origem, tendo daí resultado mais um pedido de relevância de nota.

Feito este enquadramento prévio, identifica-se um universo de 132 trabalhadores sujeitos a avaliação em SIADAP 3, por avaliação de desempenho e ponderação curricular. É sobre este universo que se aplica a percentagem de 25% para as avaliações finais qualitativas de desempenho relevante, nos termos do previsto no artigo 75º da Lei n.º 66-B/2017, de 28 de dezembro, o que significa um número máximo de 33 relevantes (9TS+6AT+18AO) e 2 excelentes.

Avaliadores	Técnicos superiores	Assistentes técnicos	Assistentes operacionais	Total
Alfredo Pinto Coelho	1	4	37	42
Carla Silva	4	0	1	5
José Nobre	9	5	0	14
Mariana Faria	5	6	17	28
Silvia Afonso	5	0	0	5
Susana Mota	7	8	1	16
Teresa Silva	4	1	14	19
Vânia Alves	1	0	2	3
Total	35	23	74	132

Mais foi referido que foram previamente identificadas 4 situações de trabalhadores que se enquadram na situação prevista no n.º 7 do artigo 42º da Lei 66-B/2007, ou seja, por não cumprirem o requisito de avaliação relativo ao tempo mínimo de serviço efetivo, a sua avaliação é realizada por via de ponderação curricular nos termos do artigo 43º do mesmo diploma, tendo já sido nomeada Susana Patrícia Teixeira Mota como avaliadora, por despacho do Presidente da Câmara, de 25 de janeiro do corrente.

O CCA aprovou por unanimidade o universo de trabalhadores sujeitos a avaliação em SIADAP 3.

2.3 Diferenciação de Desempenhos

Por despacho do Presidente da Câmara Municipal, datado de 07 de fevereiro de 2023, foi fixada em 25% as avaliações finais qualitativas de desempenho relevante e, de entre estas, 5% do total de trabalhadores para o reconhecimento de desempenho de excelente, incidindo sobre o universo de trabalhadores que se enquadrem nos n.º 2 a 7 do artigo 42º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. Nos termos do n.º 2 foi estabelecido que, em regra, as percentagens devem ser distribuídas por todas as carreiras, e nos termos do n.º 3, determinou que o despacho fosse publicitado na página do município, para conhecimento de todos os avaliados.

Assim, o CCA recomenda aos avaliadores o cumprimento das quotas, nos termos do Despacho.

2.4 Levantamento de necessidades de formação (artigo 52º da Lei 66-B /2007)

O CCA recomenda que na reunião de avaliação a realizar entre o trabalhador e o avaliado seja avaliado o perfil de evolução do trabalhador, identificadas as expetativas de desenvolvimento e efetuado o diagnóstico de necessidades de formação, para futuro tratamento por parte do serviço de Recursos Humanos.

Ponto 3. Estabelecer diretrizes para aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, no biénio 2023/2024

Os avaliadores do ciclo avaliativo 2021/2022 deverão tomar como diretrizes legais os seguintes diplomas aplicáveis ao SIADAP 3 e disponíveis no site do município, no separador de Recursos Humanos:

Lei n.º 66-B/2007, 28 de dezembro, na sua redação atual, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;

Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que adapta aos serviços da Administração Autárquica o Sistema Integrado de Gestão de Avaliação do Desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;

Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho que adapta o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública ao pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos sistemas básico e secundário;

Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro que aprova os modelos de Fichas de Autoavaliação e de Avaliação do Desempenho SIADAP e, ainda, as listas de competências das diferentes categorias de trabalhadores;

Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, que estabelece os critérios a aplicar na realização da Ponderação Curricular prevista no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, 28 de dezembro, bem como os procedimentos a que a mesma deve obedecer.

3.1 Orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida

Os objetivos a estabelecer para o biénio 2023/2024, deverão ter em atenção os objetivos definidos pela CMMB bem como a política definida nos Documentos Previsionais. Assim, os objetivos de eficiência deverão ser direcionados para a poupança corrente e simplificação e agilização de procedimento; os objetivos de qualidade deverão contribuir para o aumento do grau de satisfação dos munícipes e para a melhoria da sua qualidade do serviço público.

Os objetivos devem ser:

- a) coerentes, específicos, claros e precisos;
- b) mensuráveis,
- c) atingíveis;
- d) calendarizados
- e) realistas (possíveis de atingir, mas ambiciosos)

Por sua vez, os indicadores de mediada devem ser:

- a) credíveis
- b) fáceis de recolher
- c) claros
- d) comparáveis

Os indicadores podem ser fixados em percentagem, em tempo ou outros, mas todos eles devem ter definido a meta a atingir, o grau de tolerância e o intervalo.

Relativamente à superação de objetivos, os respetivos critérios, devem ser:

- a) claros, dotados de objetividade e comprováveis;
- b) razoáveis em termos de esforço acrescido exigível;
- c) exigentes, testemunhando um esforço acrescido em relação à mera consecução de objetivos;

b
C. Costa
Ambrósio

d) acordados entre avaliadores e avaliados

3.2 Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho dos trabalhadores.

Nos termos do n.º 4 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, no início do ciclo avaliativo são fixados no mínimo três objetivos e um máximo de sete por cada trabalhador. Cada objetivo tem um máximo de três indicadores, os quais devem incidir, de forma tão equitativa e adequada possível, na avaliação dos aspetos relacionados com a eficácia, a eficiência e a qualidade.

Por sua vez o parâmetro relativo a competências assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco (cfr. artigo 48.º n.º 1 da Lei n.º 66-B/2007). Na escolha das «Competências» aplica-se, ainda, o disposto nos n.os 6 do artigo 36.º e no artigo 68.º do mesmo diploma, sendo, contudo, obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.

A nova redação do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 relativo a “Avaliação com base nas competências” veio abrir a possibilidade de poder-se avaliar os trabalhadores das carreiras de assistente operacional e assistente técnico com base em competências.

Com efeito, preconiza o n.º 2 do artigo 80.º: “A avaliação a efetuar nos termos do número anterior apenas é admissível no caso de estarem cumulativamente reunidas as seguintes condições:

a) Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;

b) Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas”.

Ademais, existe uma FAQ da DGAEP; sobre esta matéria que refere: “Atendendo a que a Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, fixou a duração da escolaridade obrigatória em 12 anos, entende-se que o regime excecional de avaliação com base nas competências deve considerar-se aplicável aos trabalhadores integrados em carreiras e categorias de graus 1 e 2 de complexidade funcional, nomeadamente as carreiras gerais de assistente operacional e assistente técnico e, bem assim, aos das carreiras não revistas para as quais se encontre definido um nível habilitacional igual ou inferior a 12 anos de escolaridade, desde que observadas as condições nele previstas”.

Face ao exposto, considerou o CCA que, efetivamente, os trabalhadores da carreira de assistente operacional e de assistente técnico desempenham funções de natureza executiva, padronizadas, previamente determinadas, maioritariamente rotineiras e permanentes ao longo do período de avaliação, e deliberou, por unanimidade, o seguinte, (evidenciado no Mapa que se segue):

Estabelecer 3 a 6 objetivos e 7 competências para as carreiras de técnico superior, sendo quatro fixadas pelo CCA e três negociadas entre o avaliador e o avaliado. Em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 50º da lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, o parâmetro “resultados” terá uma ponderação de 60% e o parâmetro “competências” uma ponderação de 40%.

Estabelecer 8 competências para os trabalhadores das carreiras de assistente operacional e assistente técnico que se enquadrem no disposto no artigo 80º da Lei nº 66-B/2007, sendo 5 fixadas pelo CCA e as restantes 3 negociadas entre o avaliador e o avaliado.

No caso dos trabalhadores da carreira de assistente técnico, deliberou o CCA que as competências têm todas a mesma ponderação. No caso dos trabalhadores da carreira de assistente operacional, à competência n.º 1 é-lhe atribuída a ponderação de 30% sendo que a às restantes corresponde a ponderação de 10%, cada.

	OBJETIVOS	COMPETÊNCIAS
TÉCNICOS SUPERIORES	(3-6)	<p>3 – PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO; 7 – INICIATIVA E AUTONOMIA; 9 – OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS 13 – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO</p> <p>Estas 4 competências têm carácter obrigatório, às quais se terá que adicionar mais 3 competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.</p>
ASSISTENTES TÉCNICOS (Artigo 80º da Lei nº 66-B/2007)	0	<p>1 - REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS 4 – ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO; 5- ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA 7 – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO 11- INICIATIVA E AUTONOMIA</p> <p>Estas 5 competências têm carácter obrigatório, às quais se terá que adicionar mais 3 competências a negociar entre o avaliador e o avaliado, ficando a sugestão de poder ser escolhida a competência n.º 9 - OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS</p> <p>A ponderação de cada competência corresponde à média aritmética simples.</p>
ASSISTENTES OPERACIONAIS ^(b) (Artigo 80º da Lei nº 66-B/2007)	0	<p>1 – REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS (30%) 5 – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO (10%); 7 – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (10%); 12 – RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO (10%); 14 – ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA (10%)</p>

		<p>Estas 5 competências têm carácter obrigatório, com mais 3 competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.</p> <p>A ponderação corresponde a uma média aritmética ponderada, em que à competência 1 é atribuído 30% e às restantes 10%.</p>
--	--	---

Neste ponto o Presidente de Câmara solicitou que todos os avaliadores o informem aquando a concretização do processo de contratualização de objetivos e /ou competências dos respetivos trabalhadores

3.3 Critérios para a validação das propostas de desempenho Relevante, Inadequado e Excelente

- **A proposta de avaliação com desempenho inadequado** carece de justificação circunstanciada, assente nos seguintes critérios; a) motivos – em que medida os objetivos não atingidos e/ou competências não demonstradas ou inexistentes tiveram um impacto negativo no desempenho do serviço; b) necessidades de formação – qual o tipo de ações de formação deve o trabalhador frequentar para melhorar o seu desempenho profissional; c) Capacidades com potencial de desenvolvimento – quais as competências que o trabalhador tem de desenvolver para melhorar o seu desempenho profissional.

- **A proposta de avaliação com desempenho relevante** carece de fundamentação onde conste o desenvolvimento do avaliado, os seus contributos mais relevantes para o serviço. A fundamentação deve obedecer aos seguintes requisitos: a) motivos – em que medida os objetivos superados e as competências demonstradas a nível elevado tiveram um impacto positivo no desempenho do serviço; b) esforço pela atualização e aplicação de conhecimentos – em que medida o trabalhador se esforçou pela atualização e aplicação de conhecimentos técnicos, com vista à melhoria do desempenho profissional; c) comportamento e atitudes do trabalhador – quais as competências e atitudes profissionais demonstradas pelo trabalhador com impacto positivo no serviço.

- **A menção de desempenho excelente** poderá ser atribuída quando se verificarem os seguintes requisitos cumulativos: a) superação de 75% dos objetivos fixados; b) obtenção da avaliação 5 “competência demonstrada a um nível elevado” em 75% de competências; c) ser, pela atitude, empenho e dedicação, um exemplo para todos os trabalhadores da mesma carreira; d) demonstrar em permanência, disponibilidade, compromisso com o serviço e resultados visivelmente superiores ao exigível; e) manter um nível de desempenho regular com tendência a distinguir-se positivamente; f) inovar nos processos de trabalho, organização interna, com vista à melhoria dos serviços, designadamente em termos de qualidade, eficácia e eficiência.

Ponto 4. Fixação dos critérios de avaliação por ponderação curricular para o biénio 2023/2024

B
Caalal
André
Costa
JP
CP

O Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, veio estabelecer os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular, bem como os procedimentos a que a mesma deve obedecer.

Por sua vez, o nº 4 do artigo 43º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro obriga a que tais critérios constem de ata aprovada pelo CCA a qual deve ser tonada pública.

A ponderação curricular reporta-se ao biénio ao qual é requerida a avaliação, devendo o currículo relatar, de forma clara, sintética e estruturada, a informação necessária e relevante para apreciar cada um dos critérios, devendo ainda ser acompanhado, nos termos do nº 2 do artigo 2º do Despacho Normativo acima citado, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades, bem como de outra documentação que o trabalhador considere relevante.

A avaliação de desempenho por ponderação curricular respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Nos termos do nº 2 do artigo 9º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, cada um dos critérios é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, não podendo em qualquer caso ser atribuída uma pontuação inferior a 1.

Na realização da ponderação curricular são considerados os seguintes elementos:

- a) **Habilitações académicas e profissionais**
- b) **Experiência profissional**
- c) **Valorização curricular**
- d) **Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social**

1. Nas carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2, o elemento de ponderação curricular «exercício de cargos dirigentes», referido na alínea d) do número anterior, é substituído por exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

4.1 Proposta de Valoração

Critério N.º 1: “Habilitações académicas e profissionais”

Na valoração dos elementos «habilitações académicas» e ou «habilitações profissionais» são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.

Titularidade da habilitação legalmente exigível à data da integração do trabalhador na carreira respetiva – 3 pontos.

Habilitação superior à exigida, na área ou relevante para as funções desempenhadas – 5 pontos.

Critério N.º 2: “Experiência profissional”

Assessoria Jurídica
Autarquia

A experiência profissional pondera e valora o desempenho de funções ou atividades durante o período em avaliação, incluindo aquelas que tenham sido desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, do seguinte modo:

- Por cada participação em grupo de trabalho – 1 valor
- Coordenação de grupos de trabalho – 1,5 valores
- Elaboração de estudos e/ou trabalhos – 1,5 valores
- Orientação de estágios profissionais ou equiparados – 0,5 valores
- Monitoração de ações de formação – 0,5 valores
- Participação como orador em seminários, conferências e afins – 0,5 valores
- Outras funções de especial relevância fundamentadamente reconhecida pelo avaliador – 1,5 valores.

A pontuação final deste critério é feita da seguinte forma:

- De 0 até 1 valores, inclusive = 1 ponto
- Superior a 1 e até 5 valores, inclusive = 3 pontos
- Mais de 5 valores = 5 pontos

Critério n.º 3: “Valorização curricular”

Na valorização curricular é considerada:

a) A participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, incluindo aquelas que tenham sido frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

b) Títulos académicos, correspondentes a mestrado e doutoramento, obtidos nos últimos cinco anos.

Neste critério será considerado o somatório das ações de formação frequentadas nos últimos cinco anos, da seguinte forma:

- Sem formação ou c/ formação até 20 horas – 3 pontos
- Mais de 20 horas e até 30 horas – acresce 0,5 pontos
- Mais de 30 horas e até 40 horas – acresce 1 pontos
- Mais de 40 horas e até 80 horas – acresce 1,5 pontos

- Mais de 80 horas– acresce 2 pontos

Quando o avaliado, para além da participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários e oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, tiver obtido, também nos últimos cinco anos, título académico correspondente a mestrado ou doutoramento, acresce 0,5 pontos até ao limite de 5.

Critério N.º 4: “Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social”

Constituem cargos ou funções de relevante interesse público apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstas no artigo 7º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

Constituem cargos ou funções de relevante interesse social apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstas no artigo 8º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

Nas carreiras de Assistente Técnico e de Assistente Operacional o exercício de cargos dirigentes é substituído pelo exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

A aplicação deste critério de ponderação é diferenciada em função da carreira em que o trabalhador se encontra posicionado, nos termos seguintes:

Carreira geral de Técnico Superior e carreira de Especialista de Informática

Exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social – artigos 7º e 8º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro:

1 ano completo – 5 pontos

= > 6 meses - 3 pontos

< 6 meses – 1 ponto

Carreiras gerais de Assistente Técnico e de Assistente Operacional

Exercício de funções de chefia de unidades ou subunidade orgânicas ou exercício de funções de coordenação, nos termos legalmente previstos e/ou exercício de reconhecido interesse público ou relevante interesse social – artigo 3º, nº 2, do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro:

1 ano completo – 5 pontos

= > 6 meses - 3 pontos

< 6 meses – 1 ponto

4.2 Classificação e Avaliação Final

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos critérios de ponderação curricular, nos termos a seguir mencionados:

Handwritten notes and signatures in blue ink:
k
Cecilia
Cecilia
Cecilia
Cecilia
Cecilia
Cecilia

Critério n.º 1 – 10%

Critério n.º 2 – 55%

Critério n.º 3 – 20%

Critério n.º 4 – 15%

Quando for atribuída a pontuação 1 ao critério referido n.º 4, as ponderações são alteradas nos seguintes termos:

A ponderação prevista no critério nº 2 sobe para 60%

A ponderação prevista no critério nº 4 desce para 10%

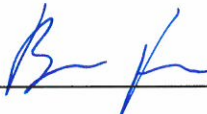
As ponderações previstas nos nºs critérios 1 e 3 mantêm-se

A expressão da avaliação final respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, sendo expressa da seguinte forma:

- de 1 a 1,999 pontosDesempenho Inadequado
- de 2 a 3,999 pontosDesempenho Adequado
- de 4 a 5 pontosDesempenho relevante

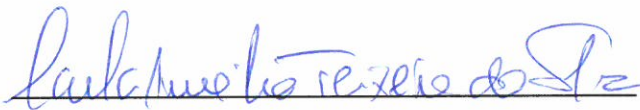
E nada mais havendo a tratar, o Presidente da Câmara declarou encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que é assinada por todos os presentes.

PRESIDENTE DA CÂMARA



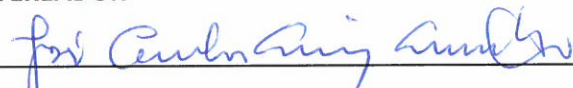
Bruno Miguel de Moura Ferreira

VEREADORA



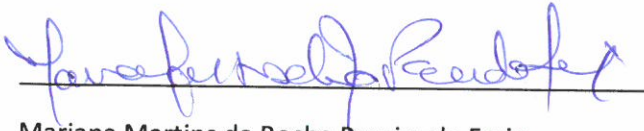
Carla Amélia Teixeira da Silva

VEREADOR

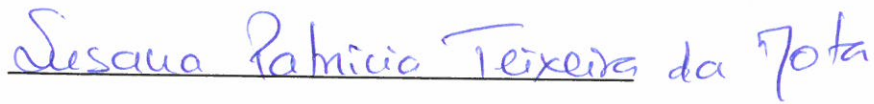


José Carlos Amorim Carvalho

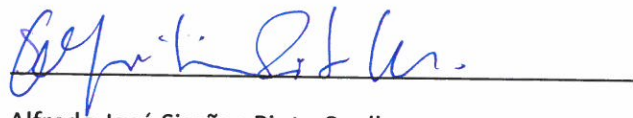
DIRIGENTES



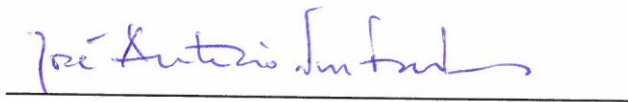
Mariana Martins da Rocha Pereira de Faria



Susana Patrícia Teixeira Mota



Alfredo José Simões Pinto Coelho



José António Nunes Ferreira Nobre

ANEXO à ATA n.º 1 do CCA de 16/02/2023

REGULAMENTO DO CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO EDA SECÇÃO AUTÓNOMA
DA CÂMARA MUNICIPAL DE MONDIM DE BASTO

Preâmbulo

O Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), estabelecido na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, institui o Sistema Integrado de Gestão de Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

O Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, procedeu à adaptação às Autarquias Locais do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Nos termos do artigo 21, n.º 6 do Decreto-Regulamentar acima mencionado, compete ao Presidente da Câmara Municipal assegurar a elaboração do regulamento de funcionamento do Conselho de Coordenação da Avaliação (CCA), tendo em conta a sua dimensão e a sua natureza.

O CCA é, de acordo com as disposições legais aplicáveis, o órgão regulador do sistema de avaliação do desempenho, tendo como principal responsabilidade a aplicação objetiva e harmónica deste sistema.

Em 1 de abril de 2022 concretizou-se a transferência de competências na área da Educação, ao abrigo do previsto no Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na sua redação atual, tendo sido transferidos para o Mapa de Pessoal do Município 34 trabalhadores das carreiras de assistente operacional e assistente técnico. Neste âmbito, estabelece o artigo 3.º da Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho que a Câmara Municipal pode deliberar a criação, no âmbito do CCA, de uma secção autónoma para a avaliação do pessoal não docente vinculado às autarquias locais, nos termos do número 3 do artigo 58º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, facto que ocorreu em 14 de fevereiro de 2023.

Acresce que a Assembleia Municipal aprovou, em 25 de fevereiro de 2022, uma alteração à estrutura flexível da Câmara Municipal e em 16 de dezembro do mesmo ano a Assembleia Municipal aprovou uma alteração da Organização dos Serviços Municipais do Município de Mondim de Basto.

Neste enquadramento, como resultado das alterações supra identificadas importa agora, dando cumprimento ao preconizado no artigo 21º, n.º 6 do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, aprovar um novo Regulamento de Funcionamento do Conselho

A
cellesk
ambhi
Botz
M
de

Coordenador de Avaliação e da Secção Autónoma do Município de Mondim de Basto,
adaptado à atual macro estrutura e organização dos serviços municipais.

Caellike
Rosta
ambrosio
h
j

CAPÍTULO I

Objeto e âmbito de aplicação

Artigo 1º

Objeto

O presente regulamento tem por objeto a definição das regras de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação do Município de Mondim de Basto, doravante designado por CCA, e da Secção Autónoma do Município de Mondim de Basto, nos termos do previsto no artigo 21º n.º 6 do Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro e do artigo 3.º da Portaria n.º 759/2009, de 16 de junho.

Artigo 2º

Âmbito de aplicação

O presente regulamento aplica-se a todos os intervenientes no processo de avaliação, designadamente trabalhadores em funções públicas (SIADAP 3) do Município de Mondim de Basto, bem como aos dirigentes (SIADAP 2) na parte em que expressamente se lhes refira.

CAPÍTULO II

Competências, composição, funções e funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação e da Secção Autónoma

Artigo 3º

Competências

1- São competências do CCA:

- a) Estabelecer as diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos estratégicos e previsionais que integram o ciclo de gestão do município;
- b) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos;
- c) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira;
- d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de Desempenho Relevante e de Desempenho Inadequado, bem como

Artigo 5º

Competências do Presidente

Compete ao presidente do CCA:

- a) Representar o CCA e a Secção Autónoma;
- b) Convocar, presidir e dirigir as reuniões do CCA e da Secção Autónoma;
- c) Garantir o cumprimento das deliberações tomadas pelo CCA e pela Secção Autónoma;
- d) Designar o seu substituto nas suas faltas e impedimentos.

Calçada
Ambrósio
h
h
h

Artigo 6º

Funções do Secretário do CCA e da Secção Autónoma

O Secretário do CCA e da Secção Autónoma é designado pelo Presidente, de entre os membros do órgão. Compete ao secretário do CCA e da Secção Autónoma:

- a) Apoiar o Presidente na preparação das ordens de trabalho;
- b) Enviar pelo correio eletrónico aos membros do CCA, com a antecedência prevista no nº 1, do artigo 9º deste regulamento, as convocatórias para as reuniões acompanhadas da respetiva ordem de trabalhos;
- c) Secretariar as reuniões do CCA e elaborar as respetivas atas;
- d) Assegurar a divulgação dos atos do CCA sempre que assim for decidido, assim como a expedição e o arquivo dos documentos exarados por aquele órgão.
- e) O secretário do CCA e da secção Autónoma é substituído, nas suas ausências e impedimento, por Despacho do Presidente de Câmara.

Artigo 7º

Deveres dos membros do CCA

Constituem deveres dos membros do CCA:

- a) Comparecer às reuniões para que sejam convocados;
- b) Desempenhar as funções para que sejam incumbidos;
- c) Participar na discussão dos assuntos e suas deliberações;
- d) Observar a ordem e disciplina fixadas no presente regulamento;
- e) Justificar perante o Presidente, previamente à realização das reuniões ou até 5 dias após a sua realização, as respetivas faltas de comparência.

- proceder ao reconhecimento de desempenho Excelente, incluindo, quando aplicável, as propostas já devidamente harmonizadas da Secção Autónoma;
- e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes avaliados;
 - f) Estabelecer os critérios valorativos a que devem obedecer os vários elementos da ponderação curricular previstos no nº 1 do artigo 3º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, conjugados com o artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro;
 - g) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe sejam cometidas.

2- São Competências da Secção Autónoma:

- a) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 3 relativo ao pessoal não docente vinculado à autarquia, cabendo-lhe validar as avaliações e de desempenho relevante e de desempenho inadequado, vem como proceder ao reconhecimento do desempenho excelente.

Artigo 4º

Composição

- 1- Nos termos do n.º 2 do artigo 21º do Decreto regulamentar, o CCA é composto pelos seguintes elementos:
 - a) O Presidente da Câmara ou o Vereador em quem ele delegar, que preside;
 - b) Vereadores que exerçam a função a tempo inteiro;
 - c) O Dirigente responsável pela área dos Recursos Humanos;
 - d) Três a cinco dirigentes, designados pelo presidente da Câmara Municipal.
- 2- A Secção Autónoma, criada nos termos e para os efeitos previstos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e na Portaria 759/2009 de 16 de julho, tem a seguinte composição:
 - a) O Presidente da Câmara ou o Vereador em quem ele delegar, que preside;
 - b) O /A Diretor (a) do Agrupamento de Escolas ou os seus representantes;
 - c) O Dirigente responsável pela área dos Recursos Humanos;
 - d) O Dirigente responsável pela área da Educação;
- 3- Não é admitida a representação de qualquer dos seus membros.
- 4- O CCA e a Secção Autónoma são secretariados pela Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, que inclui a área dos Recursos Humanos, a qual exerce as competências enunciadas no artigo 6º do presente Regulamento.

Artigo 8º
Funcionamento / Reuniões

O CCA e a Secção Autónoma reúnem ordinariamente para efeitos do previsto no artigo 3º do presente regulamento, e extraordinariamente sempre que for convocado pelo Presidente ou por proposta de pelo menos um terço dos seus membros, devendo neste último caso, ser(em) sucintamente indicado(s) o(s) assunto(s) a tratar.

Handwritten notes in blue ink:

Cecilia
Amélia
Rosa
H
es

Artigo 9º
Convocatórias

- 1 – As reuniões são convocadas pelo presidente, ou por alguém por si designado, com indicação expressa do dia, hora e local da sua realização, com a antecedência mínima de dois dias úteis.
- 2 – A ordem de trabalhos de cada reunião é remetida a todos os membros, juntamente com a convocatória, via correio eletrónico.
- 3 – Qualquer alteração à data e hora, que poderá ocorrer por motivos especiais, deve ser comunicada a todos os membros, de forma a garantir o seu conhecimento em tempo oportuno.
- 4 – A inobservância do prazo referido no número 1, considera-se sanada quando todos os membros do CCA comparecerem à reunião e não suscitem oposição à sua realização.

Artigo 10º
Quórum

- 1 – O CCA e a Secção Autónoma só podem deliberar na presença de mais de metade do número legal dos seus membros.
- 2 – Não se verificando o quórum previsto, será convocada nova reunião, com o intervalo de, pelo menos, 24 horas.
- 3 – De todas as reuniões são lavradas atas com o registo das presenças e ausências.

Artigo 11º
Deliberações

- 1 – Só podem ser objeto de deliberação os assuntos incluídos na ordem de trabalhos, salvo se, tratando-se de reunião ordinária, pelo menos dois terços dos membros presentes reconhecerem a urgência de deliberação imediata de outros assuntos.
- 2 – As deliberações do CCA e da Secção Autónoma são tomadas por maioria relativa.

- 3 – Em caso de empate na votação, o Presidente tem voto de qualidade.
- 4 – Não é admitida a abstenção dos membros que não estejam impedidos de votar.
- 5 – Não podem estar presentes no momento da discussão nem da votação os membros que se encontrem ou considerem em situação de impedimento legal (cfr. Art.º 44º do CPA).

Artigo 12º

Atas

- 1 – De cada reunião é lavrada ata, a qual conterá um resumo de tudo o que nela tiver ocorrido, indicando, designadamente, a data e o local da reunião, os membros presentes, os assuntos apreciados, as deliberações emitidas, a forma e o resultado das respetivas votações.
- 2 – As atas são submetidas à aprovação de todos os membros, devendo ser assinadas, por todos os membros presentes.
- 3 – As deliberações do CCA só são eficazes após aprovação das respetivas atas, nos termos do número anterior.

Artigo 13º

Diferenciação de Desempenhos

- 1 – As percentagens máximas para diferenciação de desempenhos incidem sobre o total de trabalhadores efetivamente avaliados, incluindo os que sejam avaliados através de ponderação curricular
- 2 – A Secção Autónoma, antes do início do ciclo de avaliação, e tendo em consideração as diretrizes do CCA, fixa as regras de distribuição das percentagens máximas que lhes cabem, as quais constam de ata da respetiva Secção Autónoma.
- 3 – É da exclusiva competência do Presidente da Câmara Municipal a atribuição das percentagens para a diferenciação de desempenhos, bem como assegurar o respetivo cumprimento.
- 4 – Para efeitos do número anterior, a percentagem de diferenciação é fixada pelo presidente de Câmara até 31 de janeiro de cada período de avaliação.
- 5 – Na sequência do processo de avaliação, realizam-se as reuniões do CCA e da secção Autónoma tendo em vista:
 - a) A validação das propostas de avaliação com menção de desempenho relevante e de desempenho inadequado;
 - b) A análise do impacte do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento do desempenho excelente.
- 6 – O reconhecimento de desempenho excelente implica declaração formal do CCA.

*Carolina
Amélia
P
Carla
h
A
du*

7 – Em caso de não validação da proposta de avaliação, o CCA devolve o processo ao avaliador acompanhado da fundamentação de não validação, para que aquele, no prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação.

8 – No caso de o avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o CCA.

9 – No caso de o CCA não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

10- Para efeitos do número anterior, em situação de não validação da menção de desempenho relevante, procede-se à descida da notação, para a menção qualitativa de desempenho adequado, a que corresponde a menção quantitativa de 3,99.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 14º

Impedimentos

1 - Os membros do CCA e secção Autónoma estão impedidos de participar na discussão e votar sobre eventuais reclamações apresentadas pelos seus avaliados, bem como nas situações de impedimento previstas na lei, designadamente no Código de Procedimento Administrativo (CPA).

2 - Constituem, ainda, casos de impedimento e de fundamento da escusa e suspeição, as situações previstas nos artigos 69º e 73º do CPA, respetivamente.

Artigo 15º

Casos omissos e solicitação de pareceres

Em tudo que não estiver previsto no presente Regulamento, aplicam-se as disposições do Código do Procedimento Administrativo e toda a legislação relativa ao Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública.

O CCA e a Secção Autónoma podem solicitar a prestação prévia de pareceres, estudos ou relatórios sobre determinado assunto submetido à sua apreciação, desde que se mostre assegurada a necessária confidencialidade no processo de avaliação, revestindo sempre a forma escrita.

Caralho
Audiência
D
Caralho
M
de

Artigo 16º

Publicidade

Este Regulamento será publicitado na página eletrónica do Município: www.cm-mondimdebasto.pt

Artigo 17º

Norma revogatória

Este Regulamento revoga o aprovado na reunião do CCA de 20 de fevereiro de 2017

Artigo 18º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entrará em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pelo CCA.

Carla
Ambrósio
b
Costa
SP
João