

**ATA N.º 1/2019 DA REUNIÃO ORDINÁRIA DO
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO -
REALIZADA NO DIA 21 de fevereiro de 2019.**

[Handwritten signatures and names in blue ink: "Calle", "Isabel Carvalho", "Rocha", "M.", "per."]

Ao dia vinte e um de fevereiro de dois mil e dezanove, pelas dez horas e quinze minutos, reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) da Câmara Municipal de Mondim de Basto com a presença de:

Presidente da Câmara:

Humberto da Costa Cerqueira

Vereador:

Paulo Jorge Mota da Silva

Dirigentes:

Carla Maria Lebreiro Pereira, chefe de Divisão de Desenvolvimento Social

Isabel Fernanda Dinis Carvalho Borges da Silva, chefe de Divisão de Administração do Território

Mariana Martins da Rocha Pereira de Faria, dirigente equiparada do Serviço Municipal de Proteção Civil

Susana Patrícia Teixeira Mota, chefe de Divisão Administrativa e Financeira

Alfredo José Simões Pinto Coelho, chefe da Divisão de Conservação do Território

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

ORDEM DE TRABALHOS:

Ponto 1. Harmonização das propostas de avaliação relativas ao biénio 2017/2018

Ponto 2. Diretrizes para aplicação objetiva e harmónica do SIADAP, no biénio 2019/2020

Ponto 3. Fixação dos critérios de avaliação por ponderação curricular para o biénio 2019/2020

O Presidente de Câmara procedeu à abertura da reunião dando a palavra à Chefe de Divisão Administrativa e Financeira que, relativamente ao Ponto 1 da ordem de trabalhos, apresentou a seguinte informação:

Foi publicado, em 20 de fevereiro do corrente, o diploma que estabelece a atualização da base remuneratória na Administração Pública, através do DL n.º 29/2019, de 20 de fevereiro, com as seguintes normas: a remuneração base na Administração Pública passa a ser € 635,07, a que

corresponde a 4.º posição remuneratória da Tabela Remuneratória Única (TRU); o diploma produz efeitos a 1 de janeiro de 2019 e abrange todos os trabalhadores que auferiram uma remuneração base inferior a € 635, 07. Os trabalhadores que estão a auferir remuneração base inferior, por força do faseamento do "descongelamento" de 2018, passam a receber imediatamente os € 635, 07 sendo que a remuneração é paga por inteiro, sem faseamento. Quem alterar a posição remuneratória para os € 635, 07 e tiver um impulso remuneratório inferior a € 28, mantém os pontos para futura alteração de posição remuneratória; por sua vez, quem ao alterar a posição remuneratória para os € 635, 07 tiver um impulso remuneratório superior a € 28, fica sem pontos. Sobre este assunto, ainda, ficou a chefe de Divisão Administrativa e Financeira incumbida de enviar aos dirigentes que gerem assistentes operacionais uma listagem com todos os trabalhadores abrangidos pelo referido diploma.

Mais informou:

Foram previamente notificados, por ofício, quatro trabalhadores que, nos termos do previsto nos números 5 e 6 do artigo 42º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, não reuniram requisitos funcionais de avaliação, devido a ausência de serviço efetivo por período superior a um ano no biénio 2017/2018, tendo daí resultado um pedido de ponderação curricular.

Foram previamente notificados, por informação interna, os dirigentes em comissão de serviço no município, bem como um dirigente equiparado, que não reuniram no biénio 2017/2018 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 cinco pedidos de relevância de nota e um pedido de ponderação curricular. Foi, ainda, notificada uma dirigente em comissão de serviço noutra município que não reuniu no biénio 2017/2018 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 um pedido de ponderação curricular.

Foram previamente notificados oito trabalhadores do Município recrutados no ano 2018 ao abrigo do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários, tendo daí resultado um pedido de ponderação curricular.

Feito este enquadramento, foi identificado o universo de trabalhadores sujeitos a avaliação em SIADAP 3 (por avaliação de desempenho e ponderação curricular) que totaliza 125 trabalhadores. É sobre este universo que se aplica a percentagem máxima 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 32.

Mais foi informado que para efeitos das ponderações curriculares o Presidente da Câmara, por despacho de 11 de fevereiro do corrente, nomeou avaliadora Susana Patrícia Teixeira Mota.

[Handwritten signatures and notes in the right margin]
7.8.10
co-valor
Quinta

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

Ponto 2. Diretrizes para aplicação objetiva e harmónica do SIADAP, no biénio 2019/2020 – aprovado por unanimidade

2.1 Os objetivos a estabelecer para o biénio 2018/2019, 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; os objetivos de qualidade deverão contribuir para o aumento do grau de satisfação dos munícipes.

2.2 A definição de critérios para a validação das propostas de desempenho Relevante, Inadequado e Excelente deve atender:

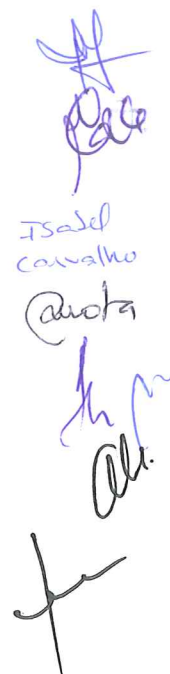
- A proposta de avaliação com desempenho inadequado carece de justificação circunstanciada, assente nos seguintes critérios; a) motivos – em que medida os objetivos não atingidos e/ou competências não demonstradas ou inexistentes tiveram um impacto negativo no desempenho do serviço; b) necessidades de 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.

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

Nos termos do nº 4 do artigo 46º da Lei nº 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


Isabel
Cavalho
Cavota
Al.
F

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 48º nº 1 Lei nº 66-B/2007).

O artigo 34º da Lei nº 55-A/2010, de 31/12, que aprovou o Orçamento de Estado para o ano de 2011, ao introduzir uma nova redação ao artigo 80º da Lei nº 66-B/2007, de 28/12, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), veio permitir que, (para situações fundamentadas por decisão do dirigente máximo do Serviço, ouvido o Conselho Coordenador de Avaliação), a avaliação de desempenho dos trabalhadores, integrados nas carreiras de Assistentes Operacionais, que cumpram determinados requisitos, incida apenas sobre o parâmetro "competências".

Neste contexto legal, foi deliberado estabelecer entre **três e seis objetivos e sete competências** para as carreiras de Técnico Superior e de Assistente Técnico, sendo quatro competências fixadas pelo CCA e as restantes três negociadas entre o avaliador e o avaliado, nos termos do mapa seguinte. Mais foi deliberado que os Assistentes Operacionais que se enquadrem no disposto no artigo 80º da Lei nº 66-B/2007, sejam avaliados apenas pelas competências, num total de oito, **sendo cinco fixadas pelo CCA e as restantes três negociadas entre o avaliador e o avaliado**. A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respetiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.

	OBJETIVOS	COMPETÊNCIAS ^(a)
TÉCNICOS SUPERIORES	(3-6)	3 – PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO; 6 – ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA; 7 – INICIATIVA E AUTONOMIA; 13 – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO. Estas competências têm carácter obrigatório, às quais se terá que adicionar mais três competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.
ASSISTENTES TÉCNICOS	(3-6)	2 – ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO; 4 – ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO; 5- ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA 6 – INOVAÇÃO E QUALIDADE. Estas competências têm carácter obrigatório, às quais se terá que adicionar mais três competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.
ASSISTENTES OPERACIONAIS ^(b) (Artigo 80º da Lei nº 66-B/2007)	-	2 – ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO; 5 – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO; 7 – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL; 10 - OTIMIZAÇÃO DOS RECURSOS 14 – ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA Estas competências têm carácter obrigatório, com mais três competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.

(a) De acordo com o previsto na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro

(b) O pessoal integrado na carreira de Assistente Operacional que não se enquadre no definido pelo artigo 80º da Lei 66-B/2007, é avaliado nos parâmetros "Resultados" devendo ser fixados 4 objetivos e a escolha de 4 das competências elencadas no quadro, mais duas a negociar entre avaliador e avaliado.

[Handwritten signatures and notes in the right margin]
Teresa
Conselho
Quota
[Signature]
[Signature]

Ponto 3. Fixação dos critérios de avaliação por ponderação curricular para o biénio 2019/2020 – aprovado por unanimidade

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.

Isabel Carvalho
Dieta
h. n.
Al.

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

Critério N.º 2: “Experiência profissional”

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

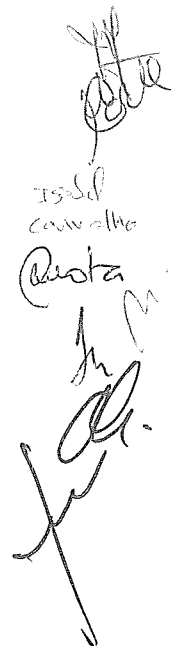
Critério n.º 3: “Valorização curricular”

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


Isabel
Cavallho
Quota

- 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

Isabel Carvalho
Assistente
Alf.

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:

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%

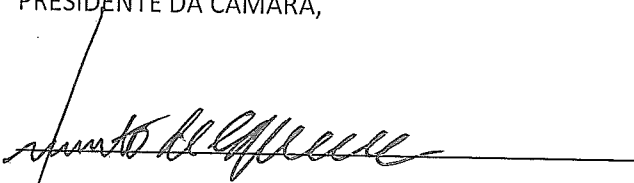
As ponderações previstas nos nºs critérios 1 e 3 mantêm-se

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:

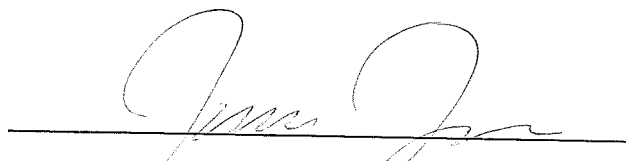
- de 1 a 1,999 pontosDesempenho Inadequado
- de 2 a 3,999 pontosDesempenho Adequado
- de 4 a 5 pontosDesempenho relevante

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.

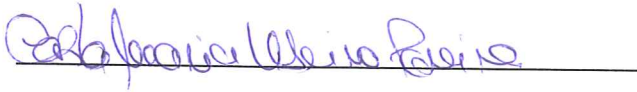
PRESIDENTE DA CÂMARA,


Humberto da Costa Cerqueira


VEREADOR


Paulo Jorge Mota da Silva

DIRIGENTES,



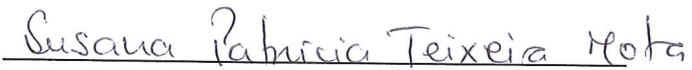
Carla Maria Lebreiro Pereira



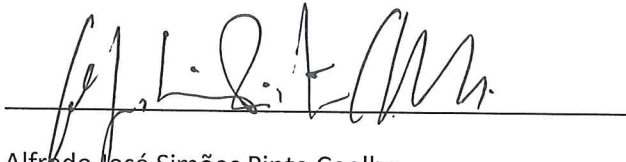
Isabel Fernanda Dinis Carvalho Borges da Silva



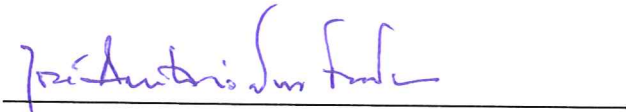
Mariana Martins da Rocha Pereira de Faria



Susana Patrícia Teixeira Mota



Alfredo José Simões Pinto Coelho



José António Nunes Ferreira Nobre