

SECÇÃO AUTÓNOMA DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

ATA N.º 1/2023

Ao dia vinte e quatro de fevereiro do ano dois mil e vinte e três, pelas quinze horas, reuniu a Secção Autónoma do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) da Câmara Municipal de Mondim de Basto, criada pela Câmara municipal, em 14 de fevereiro de 2023, sob proposta do Presidente da Câmara Municipal. Nesta reunião estiveram presentes os seguintes intervenientes:

Presidente da Secção Autónoma (por delegação de competência prevista no Despacho do Presidente da Câmara Municipal, de 14 de fevereiro de 2023): Carla Amélia Teixeira da Silva

Dirigentes:

Deolinda Isabel da Costa Coutinho, Diretora do Agrupamento de Escolas de Mondim de Basto

Teresa Manuela Rodrigues Teixeira da Silva, Chefe de Unidade de Educação e Cultura, em regime de substituição

Susana Patrícia Teixeira da Mota, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira e secretária da Secção Autónoma do CCA por Despacho da Sra. Presidente da Secção Autónoma, de 17 de fevereiro de 2023.

ORDEM DE TRABALHOS

Ponto 1: Apresentação 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. 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, a Presidente da Secção Autónoma procedeu à abertura da reunião e após uma breve introdução passou à apreciação dos pontos constantes na ordem de trabalhos:

Ponto 1: Apresentação 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 autarquias 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...”

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, foi aprovado em reunião do CCA, realizada em 16 de fevereiro de 2023, o novo Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação e Secção Autónoma do Município de Mondim de Basto que se submete para conhecimento da Secção Autónoma. A Secção Autónoma deliberou tomar conhecimento do 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.

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

2.1 Determinação dos Avaliadores Competentes

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.

2.2 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. Diretrizes para aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, no biénio 2023/2024

Os avaliadores do ciclo avaliativo 2023/2024 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 e 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 Estabelecer o número de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho dos trabalhadores

O parâmetro relativo a competências assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco (cfr. artigo 48º nº 1 da Lei nº 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 80º da Lei nº 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 80º: “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 a Secção Autónoma 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 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
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. A ponderação corresponde a uma média aritmética ponderada, em que à competência 1 é atribuído 30% e às restantes 10%.</p>

3.2 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

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”

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:

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

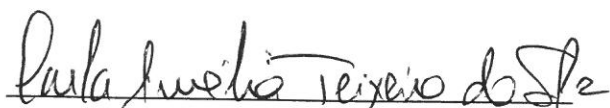
A expressão da avaliação final respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, sendo expressa da seguinte forma:

- 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, a Presidente da Secção Autónoma declarou encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que é assinada por todos os presentes.



Carla Amélia Teixeira da Silva



Deolinda Isabel da Costa Coutinho

Teresa Rodrigues Silva

Teresa Manuela Rodrigues Teixeira da Silva,

Susana Patrícia Teixeira Mota

Susana Patrícia Teixeira Mota