

Conselho de Coordenação de Avaliação

Ata nº 3/2015

Reunião realizada no dia sete de maio de 2015

Membros Presentes:

- Vereador Dr. Luís Miguel Saraiva Rodrigues
- Vereadora Eng^a Fátima Carla Dias Antunes
- Chefe de Divisão Eng^o Manuel Augusto Dias Andrade
- Chefe de Divisão Eng^o António José Ferreira da Silva
- Chefe de Divisão Eng^a Maria João Frutuoso Melo Veiga Fernandes
- Chefe de Divisão Dr^a Raquel Maria Seabra Nunes

----- Aos sete dias do mês de maio, nesta cidade de Tondela, na sala de reuniões sita no edifício dos Paços do Concelho, realizou-se uma reunião do Conselho de Coordenação de Avaliação (CCA), sob a presidência do Sr. Vice Presidente da Câmara Municipal de Tondela, Dr. Miguel Rodrigues, estando presentes os restantes membros, a exceção do Sr. Presidente da Câmara Dr. José António de Jesus e o Sr. Vereador Pedro Adão.-----

----- A reunião foi secretariada por mim Sónia Maria Marques Campos.-----

----- Sendo a hora designada para o início dos trabalhos e haver “quórum” para início dos trabalhos, o Dr. Miguel Rodrigues declarou aberta a reunião com a seguinte ordem de trabalhos:-----

- 1- Discussão e aprovação dos critérios de avaliação por ponderação curricular para o biénio de 2013-2014;
- 2- Fixação dos critérios de avaliação por ponderação curricular para o biénio de 2015-2016;
- 3 – Outros assuntos.

----- Foi posta novamente em discussão a proposta de critérios para a avaliação de desempenho por ponderação curricular apresentada na reunião realizada no passado dia 26 de fevereiro.-----

----- A Dr^a Raquel questionou se as percentagens respeitantes aos critérios de ponderação curricular estabelecidas poderiam ser alteradas, pois na sua opinião vão originar situações de injustiça. Foi-lhe explicado que referidas percentagens estão definidas no Despacho Normativo em vigor, não podendo as mesmas ser alteradas.-----

----- A Eng^a Maria João discordou de alguns critérios nomeadamente a questão da formação, uma vez que grande parte do pessoal assistente operacional tem tido nos últimos anos pouca ou nenhuma formação e na questão da antiguidade, pois entende que nem sempre a antiguidade é sinónimo de qualidade.-----

----- Ficou estabelecido que estes critérios seriam apenas para aplicar no biénio 2013-2014. Embora todos saibam que não é possível encontrar uma fórmula que seja totalmente justa, mas atendendo aos condicionalismos da Lei tentou-se criar critérios razoáveis de forma a dar cumprimento ao estipulado na lei do SIADAP e acautelar que, de futuro, com o eventual “descongelamento” das carreiras não haja prejuízo para os trabalhadores.-----

----- Assim sendo, a proposta final dos critérios de avaliação por ponderação curricular passou a ser a seguinte:

Proposta

Avaliação de Desempenho Por Ponderação Curricular

CrITÉRIOS para Ponderação Curricular



Considerando que nas situações em que não tenha sido possível a avaliação de desempenho dos trabalhadores da administração pública, a sua avaliação anual, conforme disposto no n.º 7 do artigo 42º, com a nova redação dada pela Lei 66-B/2012 de 31 de Dezembro e no n.º 1 do artigo 43º, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, aplicável aos trabalhadores da administração local com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro, deverá ser efetuada por ponderação curricular, a realizar de acordo com os critérios previamente aprovados pelo CCA.

Ao abrigo do n.º 5 do artigo 43º daquela Lei, foi publicado através do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de Fevereiro, normas que estabelecem critérios uniformes para todos os serviços da Administração Pública no que se refere à avaliação por ponderação curricular, quando haja necessidade de recorrer a este método de avaliação.

Assim, propõe-se que o Conselho Coordenador de Avaliação, tendo em conta a realidade e especificidades do município, proceda à adaptação dos critérios fixados por aquele despacho Normativo, a aplicar a todas as situações em que seja necessário proceder à avaliação por ponderação curricular sempre em todas o CCA, nos termos seguintes:

Ponderação curricular

A ponderação curricular reporta-se ao ano relativamente ao qual é requerida a avaliação, devendo o currículo relatar de forma clara, sintética e estruturada, a informação relevante para apreciar cada um dos critérios, devendo ser acompanhado da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades, e outra documentação que o trabalhador considere relevante.

A avaliação de desempenho por ponderação curricular respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Cada um dos critérios é avaliado com pontuação de 1, 3 ou 5, não podendo em caso algum ser atribuída pontuação inferior a 1.

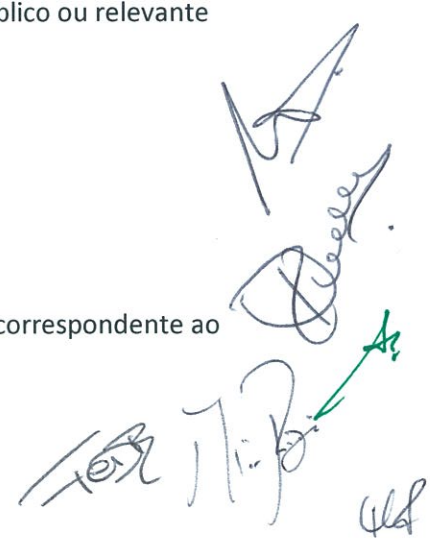
Critérios de Ponderação

- 1- Habilitações Académicas e Profissionais (**HAP**)
- 2- Experiencia Profissional (**EP**)
- 3- Valorização Curricular (**VC**)
- 4- Exercício de Cargos Dirigente ou outros cargos ou funções de interesse publico ou relevante interesse social (**ECD**).

Valoração dos Critérios de Ponderação

1- Critério (HAP)

Por habilitações académicas deverá apenas ser considerada a habilitação correspondente ao grau académico exigível à data da integração na carreira.



Assim, para todas as carreiras do mapa de pessoal do Município de Tondela a valoração deste critério será a seguinte:

A pontuação deste critério é atribuída da forma seguinte:

(HAP) = 5 pontos – habilitação legalmente exigível à data da integração do trabalhador na carreira respectiva.

2- Critério (EP)

A valoração deste critério, que terá em consideração os seguintes subcritérios:

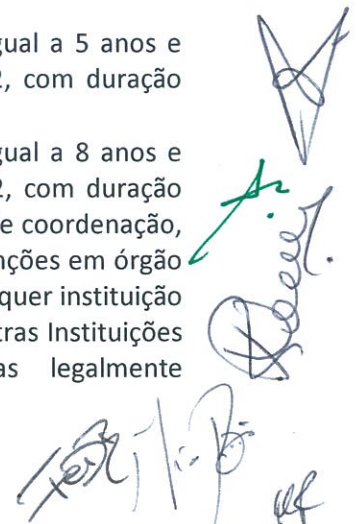
- a. **Tempo de serviço** exercido na carreira. – Neste subcritério deverá ser considerado o tempo de serviço exercido pelo trabalhador desde o seu ingresso na carreira atual e o exercido em carreiras anteriores (que tivessem o mesmo conteúdo funcional) bem como o tempo de serviço prestado em regime de contrato a termo certo e/ou resolutivo na carreira atual;
- b. **Cargos ou funções de relevante interesse público ou social** - Neste subcritério deverão ser considerados os Cargos de Direção Intermédia Nível 1 e 2, de chefia de nível 3 e de coordenação de serviços previstos na estrutura orgânica do Município, exercidos pelos trabalhadores. Deverá ainda ser considerada a sua participação em Júris de Concurso para recrutamento de pessoal, para contratação de obras públicas e aquisição de bens e serviços incluindo concessões de serviços públicos, bem como, por designação do presidente da Câmara Municipal, integrar Comissões e Grupos de Trabalho, e ainda exercer quaisquer outras funções em representação dos Serviços do Município, bem como ter exercido cargos do órgão executivo de autarquias locais, associações humanitárias de Bombeiros Voluntários, Misericórdias e outras Instituições Particulares de Solidariedade Social ou Mutualistas, legalmente constituídas., bem como dirigente de associações sindicais ou de comissões de trabalhadores.

A pontuação deste critério é atribuída da seguinte forma:

EP = 1 quando o tempo de serviço for inferior ou igual a 2 anos.

EP = 3 quando:

- O tempo de serviço for superior a 2 anos e inferior ou igual a 5 anos e tenha exercido Cargo de Direção Intermédia nível 1 ou 2, com duração mínima de 3 anos;
- O tempo de serviço for superior a 2 anos e inferior ou igual a 8 anos e tenha exercido Cargo de Direção Intermédia nível 1 ou 2, com duração inferior a 3 anos, ou exercidos cargos de chefia nível 3 ou de coordenação, com duração superior ou igual a 3 anos, tenha exercido funções em órgão executivo de autarquia local ou de órgão executivo em qualquer instituição Humanitária de Bombeiros Voluntários, Misericórdias e outras Instituições Particulares de Solidariedade Social ou Mutualistas legalmente



constituídas, bem como dirigente de associações sindicais e comissões de trabalhadores.

- O tempo de serviço for superior a 2 anos e inferior ou igual a 10 anos.

EP = 5 quando:

- O tempo de serviço for superior a 5 anos e tenha exercido Cargo de Direção Intermédia nível 1 ou 2, com duração mínima de 3 anos;
- O tempo de serviço for superior a 5 anos e tenha exercido Cargo de Direção Intermédia nível 1 ou 2, com duração inferior a 3 anos e tenha sido membro de júri em pelo menos 3 concursos públicos de recrutamento de pessoal, de aquisição de bens e serviços ou de contratação de empreitadas de obras publicas, ou ter integrado, por designação da Câmara Municipal, pelo menos, duas comissões ou grupos de trabalho, em representação dos serviços do Município.
- O tempo de serviço for superior a 8 anos e tenha exercido Cargo de Direção Intermédia nível 1 ou 2, com duração inferior a 3 anos, ou exercidos cargos de chefia nível 3 ou de coordenação, com duração mínima a 3 anos, tenha exercido funções em órgão executivo de autarquia local ou de órgão executivo em qualquer instituição Humanitária de Bombeiros Voluntários, Misericórdias e outras Instituições Particulares de Solidariedade Social ou Mutualistas legalmente constituídas, bem como dirigente de associações sindicais e comissões de trabalhadores.
- O tempo de serviço for superior a 10 Anos.

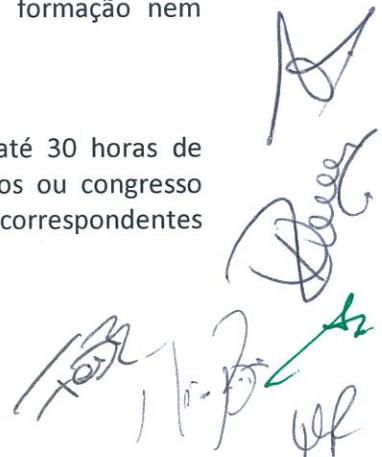
3- Critério (VC)

A valorização deste critério tem em consideração a participação em ações de formação, estágios congressos ou seminários realizadas nos últimos 5 anos e que sejam consideradas relevantes para o exercício das funções correspondentes à carreira em que se encontra integrado, bem como a obtenção, em data posterior ao ingresso na carreira, de habilitações académicas superiores às que eram legalmente exigidas, nessa data.

A pontuação deste critério é feita da seguinte forma:

Todas as carreiras com exceção da carreira de Assistente Operacional

1. **VC = 1** – para trabalhadores que, nos últimos 5 anos, não tiveram formação nem participação em seminários ou congressos;
2. **VC = 3** – para trabalhadores que, nos últimos 5 anos, tenham tido até 30 horas de formação, ou tenham tido participação em pelo menos dois seminários ou congresso versando matérias consideradas relevantes para o exercício das funções correspondentes à carreira;



3. **VC = 5** – para trabalhadores que, nos últimos 5 anos, tenham tido mais de 30 horas de formação, ou tenham tido participação em mais de 2 seminários ou congressos, versando matérias consideradas relevantes para o exercício das funções correspondentes à carreira, ou que tenham adquirido grau de habilitações académicas ou profissionais superiores às legalmente exigíveis, à data de ingresso na Carreira.

Para a Carreira de Assistente Operacional

1 VC = 3 – para trabalhadores que, nos últimos 5 anos, não tiveram formação nem participação em seminários ou congressos;

2 VC = 5 – para trabalhadores que, nos últimos 5 anos, tenham tido mais de 10 horas de formação, ou tenham tido participação em mais de 1 seminário ou congresso, versando matérias consideradas relevantes para o exercício das funções correspondentes à carreira, ou que tenham adquirido, grau de habilitações académicas ou profissionais superiores às legalmente exigíveis, na data de ingresso na Carreira.

4- Critério (ECD)

A valorização deste critério tem em consideração os cargos ou funções de relevante interesse publico a seguir indicados:

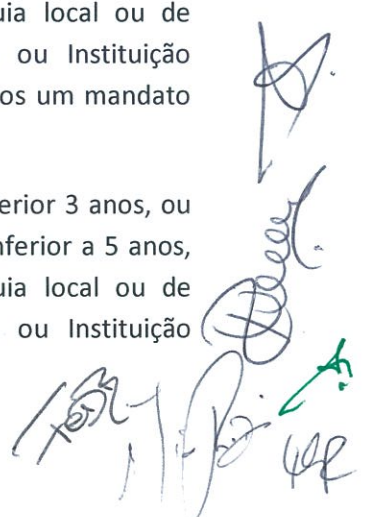
- a) Exercício de Cargos de Direção Intermédia de nível 1 e 2;
- b) Exercício de Cargos de chefia de nível 3 e de coordenação;
- c) Exercício de Cargos em órgãos executivos de Autarquias Locais;
- d) Exercício de Cargos em órgãos executivos de Instituições Humanitária, de Misericórdias, de IPSS ou de Associações Mutualista, Associações Sindicais e comissões de trabalhadores.

A pontuação deste critério é feita da seguinte forma:

(ECD) = 1 - Sem exercício de cargos de direção nível 1 e 2, ou exercício de cargos de chefia nível 3 ou de coordenação, por período inferior a 3 anos.

(ECD) = 3 - Com exercício de cargos de direção nível 1 e 2, por período inferior a 3 anos, ou exercício de cargos de chefia de nível 3 ou de coordenação, por período não inferior a 3 anos, ou, ainda, quando tenha exercido funções em órgão executivo de autarquia local ou de presidente de órgão executivo em qualquer instituição Humanitária, IPSS ou Instituição Mutualista, Associações Sindicais ou Comissões de trabalhadores por pelo menos um mandato completo.

(ECD) = 5 - Com exercício de cargos de direção nível 1 e 2, por período não inferior 3 anos, ou exercício de cargos de chefia de nível 3 ou de coordenação, por período não inferior a 5 anos, ou, ainda, quando tenha exercido funções em órgão executivo de autarquia local ou de presidente de órgão executivo em qualquer instituição Humanitária, IPSS ou Instituição



Mutualista, Associações Sindicais ou comissões de trabalhadores por pelo menos, dois mandatos completos, com duração total não inferior a 4 anos.

Avaliação Final de desempenho

A avaliação final por ponderação curricular respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e será obtida da seguinte forma:

Avaliação final quantitativa (**AVQ**):

Para a avaliação final quantitativa será considerada a pontuação obtida em cada um dos critérios, ponderados nos termos a seguir mencionados:

Critério 1 - Habilitações Académicas e Profissionais (**HAP**) – 10%

Critério 2 - Experiencia Profissional (**EP**) – 55%

Critério 3- Valorização Curricular (**VC**) – 20%

Critério 4 - Exercício de Cargos Dirigente ou outros cargos ou funções de interesse publico ou relevante interesse social (**ECD**) – 15%

Quando deva ser atribuída a pontuação 1 no critério 4, as ponderações são alteradas nos seguintes termos:

Critério 1 - Habilitações Académicas e Profissionais (**HAP**) – 10%

Critério 2 - Experiencia Profissional (**EP**) – 60%

Critério 3- Valorização Curricular (**VC**) – 20%

Critério 4 - Exercício de Cargos Dirigente ou outros cargos ou funções de interesse publico ou relevante interesse social (**ECD**) – 10%

A avaliação final quantitativa (**AVQ**) valor quantitativo da ponderação da Curricular (**PC**) é obtido pela aplicação da formula matemática abaixo indicada, devendo todos cálculos ser efetuados, sempre que possível, até às milésimas:

$$(\text{AVQ}) = 0,10 \% (\text{HAP}) + 0,55\%(\text{EP}) + 0,20\%(\text{VC}) + 0,15\%(\text{ECD}) / 4$$

Ou, quando (**ECD**) = 1, pela formula seguinte:

$$(\text{AVQ}) = 0,10 \% (\text{HAP}) + 0,60\%(\text{EP}) + 0,20\%(\text{VC}) + 0,10\%(\text{ECD})/4$$

A Avaliação Final Qualitativa será atribuída nos termos seguintes:

Desempenho inadequado – valores da avaliação final quantitativa - (**AVQ**) de 1 a 1,999

Desempenho adequado – valores da avaliação final quantitativa - (**AVQ**) de 2 a 3,999



Desempenho relevante – valores da avaliação final quantitativa - (AVQ) de 4 a 5

Para efeitos da aplicação das quotas para o desempenho relevante serão consideradas as pontuações quantitativas mais elevadas até ao limite previsto. Às restantes será atribuída a pontuação de 3,99.

Em caso de empate serão utilizados os seguintes fatores de desempate:

Fatores de Desempate

Caso em que se verifique empate na avaliação final quantitativa, o desempate será feito da seguinte forma:

1º – Em função da antiguidade na carreira verificada no final do biénio a avaliar;

2º – Em função da idade verificada no final do biénio a avaliar.

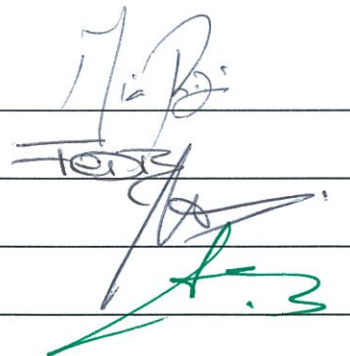
----- Posta a votação, obteve-se a seguinte resultado: Aprovado por maioria com as abstenções da Dr^a Raquel Seabra e Eng^a Maria João Fernandes.-----

----- Foi igualmente deliberado que o ponto 2 não seria discutido e votado para já, aguardando a sua discussão e decisão para mais tarde.-----

----- Foi ainda deliberado por unanimidade, que o processo de avaliação deveria ser encerrado no limite até ao dia 4 de Junho, e por uma questão de rapidez, que os currículos deveriam ser preenchidos em modelo próprio (criado apenas para este efeito) pelos serviços de recursos humanos e entregues aos trabalhadores para que estes os verifiquem e acrescentem informação relevante que não se encontre nos processos individuais para serem entregues aos avaliadores até ao dia 25 de Maio.-----

----- Os avaliadores deverão fazer a análise dos currículos, efetuar a respetiva ponderação e elaborar uma listagem dos seus avaliados com as ponderações obtidas por ordem decrescente e entregar no serviço de recursos humanos para que os mesmos possam preparar toda a documentação para levar à Reunião do CCA com vista a harmonização das mesmas até ao dia 28 de Maio, e cuja reunião será marcada oportunamente.-----

----- E não havendo mais nada a tratar lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos presentes.





TONDELA
MUNICIPIO

Alfonso

Delgado

San Juan Juan Campa