



CÂMARA MUNICIPAL DE TOMAR

Conselho Coordenador da Avaliação

Ata Número 01/2017

REUNIÃO: dia 12 de setembro de 2017

INICIO: 9:50 horas **TERMO:** 10:30 horas

LOCAL: Salão Nobre dos Paços do Concelho, no edifício da Câmara Municipal de Tomar.

PRESENCAS: Anabela Gaspar de Freitas, presidente, Hugo Renato Ferreira Cristóvão – vereador a tempo inteiro, Sara Marques Costa – vereadora a tempo inteiro, Maria João Brites da Costa Henriques – chefe de Divisão de Assuntos Jurídicos e Administrativos (dirigente responsável pela área dos Recursos Humanos), António Jacinto Branco Moreira Guerreiro – diretor do Departamento de Obras Municipais, António Manuel Alves Cúrdia – chefe de Divisão Financeira, Ana Maria Dias, em representação de Celeste Gonçalves Simões de Sousa – diretora do Agrupamento de Escolas Nuno de Santa Maria, Paulo Jorge da Encarnação Bacelar de Macedo – diretor do Agrupamento de Escolas Templários.

Secretariou a reunião a técnica superior: Vanda Maria Cardoso Gualter Patronilho.

ORDEM DE TRABALHOS:

O CCA reuniu para:

1. SIADAP 3 – **ciclo avaliativo de 2015/2016 – harmonização das propostas de avaliação** – início do processo que conduz à validação dos desempenhos relevante, **para os agrupamentos de escolas;**
2. SIADAP 3 – **ciclo avaliativo de 2015/2016** – manter os objetivos macro da Câmara Municipal;
3. SIADAP 3 – **ciclo avaliativo de 2017/2018** – manter os objetivos macro da Câmara Municipal; contratualização/definição de objetivos e competências;
 - 3.1 manter o n.º de objetivos, três, para os técnicos superiores e manter a aplicação do regime excecional previsto no art.º 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - avaliação que incide apenas no parâmetro competências, eventualmente, para as carreiras de assistente técnico, técnico de informática, fiscal municipal, assistente operacional e bombeiro municipal, à exceção dos coordenadores técnicos, chefe de serviços de administração escolar, que devem contratualizar 3 objetivos;
 - 3.2 alteração da competência n.º 6 “Coordenação” pela n.º 1 “Realização e orientação para resultados” nos assistentes técnicos;
 - 3.3 alteração da competência n.º 1 “Realização e orientação para resultados” pela n.º 6 “Coordenação”, para os coordenadores técnicos;
4. Proposta de critérios de ponderação de avaliação curricular, a partir do biénio 2015/2016;
5. Proposta de avaliação através de ponderação curricular de Jorge Rosa Simões (Inadequado) – por motivos de doença o trabalhador não teve avaliação nos anos de 2010 a 2012 e não tem avaliação que releve nos anos anteriores;
6. Outros assuntos que surjam no decorrer da reunião e que sejam pertinentes abordar na mesma.

Assim, o CCA deliberou o seguinte:

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the number 136 and several illegible signatures.



CÂMARA MUNICIPAL DE TOMAR

Ponto 1

Não foi possível dar início à harmonização das propostas de avaliação de desempenho, relativamente ao ciclo avaliativo de 2015/2016, para os agrupamentos de escolas, em virtude de não terem sido apresentadas as propostas de avaliação, por parte dos avaliadores, tendo em conta o início do ano letivo. Assim, foi fixada a data de 30/09/2017 para a apresentação das referidas propostas, para posterior harmonização em reunião a agendar da Secção Autónoma do CCA.

Ponto 2

Posto a discussão o ponto número dois da ordem de trabalhos, foi deliberado o seguinte:

Manter os objetivos macro da Câmara Municipal, para o ciclo avaliativo 2015/2016;

A contratualização/definição de objetivos e competências para este ciclo deve ser definida até ao final do mês de outubro, à exceção dos agrupamentos de escolas.

Votação: por unanimidade dos membros presentes.

Ponto 3

Neste ponto foi deliberado manter os objetivos macro da Câmara Municipal, para o ciclo avaliativo 2017/2018 e avançar com a contratualização/definição de objetivos e competências.

3.1. Manter o n.º de objetivos, 3 (três), para os técnicos superiores e manter a aplicação do regime excecional previsto no art.º 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - avaliação que incide apenas no parâmetro "competências", para as carreiras de assistente técnico, técnico de informática, fiscal municipal, assistente operacional e bombeiro municipal, à exceção dos coordenadores técnicos, chefe de serviços de administração escolar e bombeiro municipal com funções de comando, que devem contratualizar 3 (três) objetivos, sendo que as competências para bombeiro municipal com funções de comando são as definidas para a carreira de técnico superior;

Votação: por maioria dos membros presentes, com a abstenção do membro Ana Maria Dias e voto contra do membro Maria João Henriques, que fez a seguinte declaração de voto, que a seguir se transcreve:

"O membro do Conselho Coordenador da Avaliação, Maria João Brites da Costa Henriques, relativamente à aplicação do regime excecional previsto no art.º 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, apresenta a seguinte declaração de voto:

1. *De acordo com o previsto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 80.º da citada lei, a avaliação do desempenho pode incidir apenas sobre o parâmetro "Competências" aplicável aos trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições cumulativas:*
 - a) *Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas;*
 - b) *Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente.*
2. *Todavia, trata-se de um regime excecional e que contraria o art.º 45.º da mesma lei, que prevê que na avaliação são avaliados os parâmetros "resultados (ou seja objetivos individuais) e competências" e o art.º 46.º, n.º1 da lei em referência, que estabelece que o parâmetro "resultados" decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos, tendo em conta os objetivos do serviço e da unidade orgânica.*
3. *Considero ainda, no que diz respeito aos assistentes técnicos, carreira de grau de complexidade 2, já há vários anos que é exigido o 12.º ano de escolaridade para integração na carreira, pelo*



CÂMARA MUNICIPAL DE TOMAR

que independentemente da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, ter fixado a duração da escolaridade obrigatória de 12 anos, para esta carreira devem ser contratualizados objetivos.”

3.2. Alteração da competência n.º 6 “Coordenação” pela n.º 1 “Realização e orientação para resultados” nos assistentes técnicos;

3.3. Alteração da competência n.º 1 “Realização e orientação para resultados” pela n.º 6 “Coordenação”, para os coordenadores técnicos;

Assim, resumindo as competências para assistente técnico e coordenador técnico, são:

- ✓ **Assistente técnico:** 1 – realização e orientação para resultados, 2 - orientação para o serviço público, 4 – organização e método de trabalho, 5 – adaptação e melhoria contínua, 7 – trabalho de equipa e cooperação, 9 – comunicação, 10 – relacionamento interpessoal, 14 – análise da informação e sentido crítico;
- ✓ **Coordenador técnico:** acresce às 8 competências acima identificadas, mais 1 competência: 6 – coordenação.

Votação: por unanimidade dos membros presentes.

Ponto 4

Neste ponto foi aprovada a Proposta de Critérios de Ponderação de Avaliação Curricular, a partir do biénio 2015/2016, a qual se encontra anexa à presente ata e faz parte integrante da mesma (Anexo 1).

Votação: por unanimidade dos membros presentes.

Ponto 5

Relativamente à Proposta de avaliação através de ponderação curricular de Jorge Rosa Simões (Inadequado) – por motivos de doença o trabalhador não teve avaliação nos anos de 2010 a 2012 e não tem avaliação que releve nos anos anteriores; o CCA deliberou subir a menção qualitativa de Desempenho Inadequado, para a menção de Desempenho Adequado, com a correspondente classificação quantitativa de 2, com a seguinte fundamentação:

“Nos termos do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua atual redação, adaptado aos serviços da administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro, a avaliação do desempenho através de ponderação curricular é feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), mediante proposta de avaliador nomeado para o efeito pelo dirigente máximo do serviço, entenda-se, nos Municípios, o Presidente da Câmara Municipal, conforme decorre do n.º 1 do artigo 3.º do citado Decreto Regulamentar.

Assim, considerando que:

- Os critérios de ponderação curricular, são elaborados pelo CCA com base no Despacho normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro que de uma maneira geral penaliza os trabalhadores;
 - Um trabalhador com Desempenho Inadequado tem uma pontuação negativa (-1);
 - Só através da acumulação de pontos é que os trabalhadores podem subir o seu posicionamento remuneratório e progredir na carreira/categoria;
 - Estando previsto o descongelamento das carreiras no Orçamento do Estado para 2018;
- Face ao acima exposto, considerou o CCA, ser muito penalizador para o trabalhador manter a proposta de Desempenho Inadequado”.

Votação: por unanimidade dos membros presentes.

Ponto 6

Não foi abordado qualquer assunto.




CÂMARA MUNICIPAL DE TOMAR

Mais deliberou mandar publicitar a presente ata no site da Câmara Municipal de Tomar.

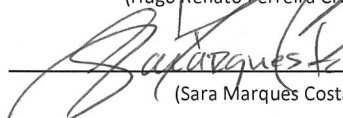
Nada mais havendo a tratar, a senhora presidente deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que, depois de lida e aprovada vai ser assinada por mim Vanda Retanilha, servindo de secretária, que a subscrevi, e pelos membros do CCA presentes.



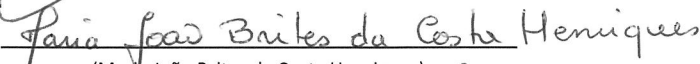
(Anabela Gaspar de Freitas)



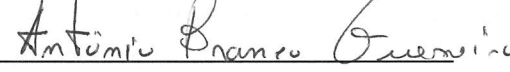
(Hugo Renato Ferreira Cristóvão)



(Sara Marques Costa)



(Maria João Brites da Costa Henriques)



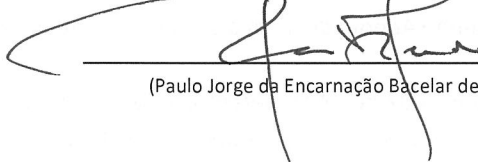
(António Jacinto Branco Moreira Guerreiro)



(António Manuel Alves Cúrdia)



(Ana Maria Dias)



(Paulo Jorge da Encarnação Bacelar de Macedo)

CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR

Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro
(Anexo 1 à Ata n.º 1/2017 – CCA)

1. Na realização da Ponderação Curricular, são considerados os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional;
- c) A valorização curricular;
- d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Notas:

- Cada um dos elementos de ponderação curricular é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5 valores, não sendo, em caso algum atribuída uma pontuação inferior a 1 valor;
- A ponderação curricular deve incidir primordialmente sobre o período temporal objeto da avaliação, isto é, reportado a 31 de dezembro do termo do biénio a que diz respeito;
- Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada;
- Entende-se por “habilitação profissional” a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

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

3. As habilitações académicas e profissionais, são valoradas da seguinte forma:

Nenhuma das seguintes situações	1
Habilitação profissional legalmente exigível à data da integração do trabalhador na respectiva carreira	3
Habilitação académica legalmente exigível à data da integração do trabalhador na respectiva carreira	5

Q.
M.
XBG
F.
A.
AB
S.
J.

4. A experiência profissional – pondera e valora o desempenho efetivo de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos referidos na al. d), declaradas pelo requerente, com a descrição das funções exercidas e indicação da participação em atividades, ações ou projetos de relevante interesse, devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos ou funções.

É valorada a participação efetiva em ações ou projetos de relevante interesse para o Serviço, nomeadamente, os que envolvam:

- 4.1. A designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos;
- 4.2. A atividade de formador;
- 4.3. A realização de conferências, palestras;
- 4.4. Outras atividades de igual natureza.

Desempenho efetivo das funções inerentes ao conteúdo funcional da carreira/ categoria onde está inserido.	1
Desempenho efetivo das funções inerentes ao conteúdo funcional da carreira/ categoria onde está inserido e a participação em 1 ação ou projeto descrito.	3
Desempenho efetivo das funções inerentes ao conteúdo funcional da carreira/ categoria onde está inserido e a participação em 2 ou mais ações ou projetos descritos.	5

5. A valorização curricular – neste critério serão consideradas as seguintes atividades:

5.1 A frequência com aproveitamento de ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos;

5.2 Habilitação profissional superior à legalmente exigível à data de integração do trabalhador na respetiva carreira;

5.3 Habilitação académica superior à legalmente exigível à data de integração do trabalhador na respetiva carreira;

Frequência de ações de formação ou outras, até ao total de 100h.	1
Deter habilitação conforme ponto 5.2 ou frequência de ações de formação ou outras, entre 100h a 200h.	3
Deter habilitação conforme ponto 5.3 ou frequência de ações de formação ou outras, num total superior a 200h.	5

6. O exercício de cargos dirigentes, funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou de funções de coordenação ou outros cargos de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

6.1 São considerados cargos ou funções de relevante interesse público, os seguintes:

- Titular de órgão de soberania;
- Titular de outros cargos políticos;
- Cargos dirigentes;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.

6.2 Constituem cargos ou funções de relevante interesse social, os seguintes:

- Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical;
- Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

Sem o exercício de quaisquer cargos dirigentes, funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou de funções de coordenação ou outros cargos de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	1
Com o exercício até 3 anos de cargos dirigentes, funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou de funções de coordenação ou outros cargos de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	3
Com o exercício superior a 3 anos de cargos dirigentes, funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou de funções de coordenação ou outros cargos de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	5

P.
M.
XBG.
F.
A.
A.
B.
J.

7. Classificação e avaliação final

7.1 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, ou seja:

- Desempenho relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

7.2 A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos de ponderação curricular, nos seguintes termos:

7.2.1 Trabalhadores que exerceram cargos dirigentes, funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou de funções de coordenação ou outros cargos de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

7.2.1.1 As habilitações académicas e profissionais – ponderação 10%

7.2.1.2 A experiência profissional – ponderação 55%

7.2.1.3 A valorização curricular – ponderação 20%

7.2.1.4 O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou interesse social – ponderação 15%

7.2.2 Trabalhadores que não exerceram cargos dirigentes, funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou de funções de coordenação ou outros cargos de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

7.2.2.1 As habilitações académicas e profissionais – ponderação 10%

7.2.2.2 A experiência profissional – ponderação 60%

7.2.2.3 A valorização curricular – ponderação 20%

7.2.2.4 O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou interesse social – ponderação 10%