

CÂMARA MUNICIPAL

Sistema Integrado de Avaliação da Administração Pública

ATA DO CONSELHO DE COORDENAÇÃO DA AVALIAÇÃO (CCA)

ATA Nº 02/2022

Aos vinte dias do mês outubro do ano de dois mil e vinte dois, pelas dez horas, na Sala de Sessões do Edifício dos Paços Município de Coruche, reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação desta Autarquia, com a seguinte ordem de trabalho:-----

Ponto 1 – Fixação de orientação quanto à Avaliação de Desempenho com base exclusivamente em competências, para o biénio 2023/2024;-----

Ponto 2 – Critérios e regras para fundamentação e validação de “Insuficiente”, de “Relevante” em competências, para o biénio 2023/2024- SIADAP3;-----

Ponto 3 – Orientações gerais a submeter ao Senhor Presidente da Câmara Municipal quanto à definição dos critérios de avaliação dos Dirigentes – SIADAP 2;-----

Ponto 4 – Definição do número de “Objetivos” e de “Competências” por Cargo e Carreira para os trabalhadores (SIADAP 3 – alínea c) do n.º1 do artigo 58.º da Lei n.º66-B/2007, conjugado com o n.º1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º18/2009), e aprovação de orientações gerais a submeter ao Senhor Presidente da Câmara Municipal quanto ao número de “Objetivos” e de “Competências” para os Dirigentes, para o biénio 2023/2024;-----

Ponto 5 – Critérios da avaliação por “Ponderação Curricular” para o biénio 2023/2024;-----

Ponto 6 – Definição de “Contagem de tempo para efeitos de serviço efetivo”, para o biénio 2023/2024.-----

Estiveram presentes os seguintes elementos do CCA: -----

Francisco Silvestre Oliveira – Presidente da Câmara Municipal de Coruche;-----

Eng.ª Maria de Fátima Raimundo Galhardo – Vereadora da Câmara Municipal de Coruche;-----

Eng.º Pedro Filipe Tadeia Ferreira - Vereador da Câmara Municipal de Coruche;-----

Dr.ª Susana Gaspar Ribeiro da Cruz - Vereadora da Câmara Municipal de Coruche;-----

Dr. José Manuel Domingos Marques – Diretor de Departamento da Câmara Municipal de Coruche;-

Dr.ª Sofia Madalena Bento de Oliveira Ruivo de Sousa – Chefe da Divisão de Administração Geral;-----

Arqt.º Luís Filipe Braz Jorge Marques - Chefe da Divisão Urbanística e Ordenamento do Território.-

Arqt.ª Maria do Castelo Santos Calção Tavares Morais – Chefe da Divisão de Espaços Públicos, Ambiente e Energia;-----

Eng.ª Hélia Isabel Patrício Carlota – Chefe da Divisão de Projetos, Obras e Equipamentos;-----

O Sr. Presidente da Câmara deu início à reunião. -----

Ponto 1 – Fixação de orientação quanto à Avaliação de Desempenho com base exclusivamente em competências, para o biénio 2023/2024;

O Senhor Presidente apresentou a seguinte proposta: -----

Considerando que a Lei n.º 66-B/2007 na sua nova redação permite no seu artigo 80.º, em casos excepcionais, que a avaliação de desempenho possa incidir apenas sobre o parâmetro Competências. -----

Considerando que, nesta situação o número mínimo de competências é de 8, sendo obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para os resultados, sendo possível estabelecer ponderações distintas para as competências selecionadas; -----

Considerando que na alínea a) do nº 2 do artigo 80º é referido que "(...) se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente". -----

Considerando a FAQ da DGAEP relativa a esta questão que se transcreve : -----

1. Em que carreiras pode ser aplicado o regime de avaliação com base nas competências previsto no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pelo artigo 34.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro? -----

Face à nova redação dada à alínea a) do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, pelo artigo 34.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 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 regulado no artigo 80.º 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. -----

Assim, todos os Assistentes Técnicos e Operacionais podem ser avaliados exclusivamente por competências desde que seja cumprido o disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 80.º da Lei 66-B/2007 que refere "Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas." -----

Pronunciando-se, os membros do CCA entendem que em determinadas situações, o facto de os trabalhadores desempenharem funções de rotina, repetitivas e com caráter de permanência traz grandes dificuldades na definição de objetivos que se caracterizem por resultados. Adicionalmente, este conjunto de trabalhadores não possui autonomia pelo que as competências permitem identificar, diferenciar e avaliar justamente o desempenho. -----

Assim, entende o CCA dever recomendar ao Sr. Presidente de Câmara que sejam avaliados apenas com base no parâmetro "Competências" os trabalhadores que, cumulativamente, se encontrem nas seguintes condições: -----

- **Se trate de trabalhadores a quem foi exigida a habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória;** -----

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

Para aplicação desta prerrogativa, por uma questão de adequada administração e uniforme aplicação, foram identificados pelos respetivos dirigentes os trabalhadores constantes da listagem anexa à presente ata, que se encontram nas condições referidas nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007. -----

Não ficam incluídos na presente deliberação os trabalhadores que ocupam funções de Encarregado Operacional, Coordenador Técnico, porquanto se entende que por terem tarefas de coordenação e gestão de pessoal, não executam tarefas de rotina. -----

Do mesmo modo, são igualmente excluídos da avaliação exclusivamente por competências os trabalhadores que, pese embora não se encontrem na carreira de encarregado operacional ou coordenador técnico, exercem funções de coordenação de pessoal, designadamente os seguintes trabalhadores: -----

- Paulo Alexandre da Costa Fatela -----
- Paulo Jorge Simões Vicente-----
- Anabela Ferreira Macedo Parreira-----

O CCA deliberou remeter a presente deliberação ao Sr. Presidente da Câmara para emissão de despacho sobre a presente matéria, nos termos constantes da presente proposta. -----

Ponto 2 – Critérios e regras para fundamentação e validação de “Insuficiente”, de “Relevante” em competências, para o biénio 2023/2024- SIADAP3;-----

Na Lei n.º66-B/2007, de 28 de Dezembro (adaptada à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º18/2009, de 4 de Setembro, alterada pela Lei n.º66-B/2012 de 31 de dezembro – LOE/2013), estão descritas as linhas gerais do processo de diferenciação de mérito e excelência. Pretende-se que seja ao nível dos Avaliadores que esta diferenciação seja efetuada evitando, sempre que possível, a necessidade de o CCA intervir no processo. -----

É essencial que haja uma bitola comum para que todos os avaliadores possam apresentar a respetiva fundamentação em bases semelhantes, de modo a que exista uma harmonização das classificações, evitando-se a existência de critérios de avaliação díspares entre avaliadores; -----

Enquadramento legal: -----

“Reconhecimento de “Excelência””:-----

O art. 51º do diploma, determina que:-----

“1 - A atribuição da menção qualitativa de Desempenho relevante é objeto de apreciação pelo Conselho Coordenador da Avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando Desempenho excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador. -----

2 - A iniciativa prevista no número anterior deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço. -----

3 - O reconhecimento do mérito previsto no n.º1 é objeto de publicitação no serviço pelos meios

internos considerados mais adequados"; -----

Quanto à menção de “Inadequado”: -----

Dispõe o art. 53º que: -----

“1 - A atribuição da menção qualitativa de Desempenho inadequado deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de: -----

a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador; -----

b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador. -----

2 - As necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional”; -----

Foi apresentada a seguinte proposta de procedimentos: -----

Quanto à fundamentação da menção de “DESEMPENHO RELEVANTE”:-----

- ◆ Propõe-se o seguinte procedimento, comum às propostas quantitativas a que seja correspondente uma menção qualitativa de “Relevante” (entre 4 e 5), a respeitar no preenchimento do ponto 5, da Ficha de Avaliação. -----

Quanto -----

Aos Resultados: -----

- ◆ Para qualquer “Objetivo”, para o qual seja atribuído pelo avaliador a pontuação 5 – “Objetivo superado”, o mesmo terá que descrever, de forma clara e concisa, quais os benefícios para a unidade orgânica, pelo facto de o objetivo ter sido considerado “Superado”. -----

Às Competências -----

Para qualquer “Competência” a que for atribuída pelo avaliador a pontuação 5 – “Competência demonstrada a um nível elevado”, a mesma terá que; -----

- ◆ Indicar exemplos concretos de comportamentos do/a avaliado/a, que suportem a atribuição da pontuação; -----
- ◆ Concretizar em que medida o exercício dessa “Competência”, se traduziu em benefícios para a unidade orgânica; -----

Quanto à fundamentação da menção de “DESEMPENHO INADEQUADO”:-----

- ◆ Propõe-se o seguinte procedimento, comum às propostas quantitativas a que seja correspondente uma menção qualitativa de “Inadequado” (entre 1 e 1,999), a respeitar no preenchimento do ponto 6, da Ficha de Avaliação. -----

Quanto: -----

Aos Resultados: -----

- ◆ Para qualquer “Objetivo” para o qual seja atribuído pelo/a avaliador/a a pontuação 1 – “Objetivo não atingido”, o mesmo terá que descrever, de forma clara e concisa, quais os factos ou dados que justifiquem a situação de incumprimento, do (s) “Objetivo (s)”. -----

Às Competências: -----

Para qualquer “Competência”, a que for atribuída pelo avaliador a pontuação 1 – “Competência não

demonstrada ou inexistente”, o/a mesmo/a deverá; -----

- ◆ Indicar exemplos concretos de comportamentos do avaliado que suportem a atribuição da pontuação; -----
- ◆ Concretizar em que medida o exercício da “Competência”, se traduziu em insuficiência de atitudes, conhecimentos, ou domínios da mesma, para a unidade orgânica; -----

Quanto ao reconhecimento da menção de “DESEMPENHO EXCELENTE”: -----

No caso de uma proposta de menção qualitativa de “Excelente”, apresentam-se as seguintes orientações a respeitar: -----

Deverão ser identificados os contributos relevantes, que tiveram impacto em alguma das seguintes áreas, designadamente: -----

- ◆ Projetos pioneiros e/ou de boas práticas no âmbito da Administração Pública; -----
- ◆ Inovação; -----
- ◆ Melhoria extraordinária do serviço; -----
- ◆ Satisfação das necessidades dos utilizadores/Cidadãos/Municípios; -----
- ◆ Simplificação e racionalização de prazos; -----
- ◆ Simplificação e racionalização de procedimentos de gestão processual; -----
- ◆ Diminuição de custos de funcionamento. -----

Adicionalmente e para que o CCA possa reconhecer um desempenho Excelente, devem os proponentes identificar de forma clara os ganhos/benefícios quantitativos e qualificativos para o serviço e para o Município.-----

Neste sentido deliberou o CCA, por unanimidade, aprovar os critérios e regras/orientações atrás mencionadas e que vão ser divulgada a todos os Avaliadores. -----

Ponto 3 – Orientações gerais a submeter ao Senhor Presidente da Câmara Municipal quanto à definição dos critérios de avaliação dos Dirigentes – SIADAP 2;-----

Considerando que o SIADAP subordina-se, entre outros, aos seguintes princípios: -----

1. Coerência e integração, alinhando a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores (alínea a) do art. 5º da Lei n.º66-B/2007 (e posteriores alterações); -----
Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes e trabalhadores; -----
2. Os subsistemas do SIADAP funcionam de forma integrada pela coerência entre objetivos fixados no âmbito do sistema de planeamento, objetivos do ciclo de gestão do serviço, objetivos fixados aos dirigentes e trabalhadores (n.º2 do art. 9º da Lei n.º66-B/2007);
3. A avaliação dos “Resultados” dos Dirigentes são os obtidos na unidade orgânica que dirige (art. 18º, n.º1, alínea a), do Decreto Regulamentar n.º18/2009, conjugado com o art. 35º, n.º1, alínea a) da Lei n.º66-B/2007, na atual redação); -----
4. A avaliação das unidades orgânicas é feita anualmente; -----
5. A avaliação dos Dirigentes é feita no termo das comissões de serviço (n.º1 do art. 29º da Lei n.º66-B/2007); -----

6. O desempenho dos Dirigentes Intermédios é objeto de monitorização intercalar sendo o período da mesma o ano civil (n.º2 e 3 do art. 29º da Lei n.º 66-B/2007);

O CCA deliberou considerar que a avaliação dos dirigentes (SIADAP 2) seja efetuada com base nos resultados obtidos nos objetivos definidos para a(s) unidade(s) orgânica(s) que dirigiu no período da comissão de serviço, pressupondo o desempenho como dirigente por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados, em cada ano civil. Assim, a avaliação dos Dirigentes deverá ser efetuada com base na média dos resultados anuais alcançados nas unidades orgânicas que dirigiram no período da comissão de serviço.

Este cenário coloca no centro da avaliação o SIADAP 1, o que parece ir de encontro às intenções do legislador e respeita as regras básicas de gestão.

Para dar cumprimento ao disposto na Lei n.º66-B/2007 relativamente à monitorização intercalar dos dirigentes intermédios, propõe-se que o relatório previsto na Lei resulte da adaptação do relatório sintético da unidade orgânica previsto no n.º2 do art. 9º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, adaptado para a periodicidade anual.

Entende igualmente o CCA que a metodologia agora proposta traz as seguintes vantagens:

1. Facilidade no preenchimento das fichas dos Dirigentes que são sempre iguais e cria uma cultura orientada para o serviço;
2. Todos os Dirigentes (atuais e futuros) sabem que os seus objetivos são decalcados da UO que dirigem;
3. Os períodos de avaliação batem sempre certo entre os subsistemas, na forma como estão interligados;
4. Permite articular os três (3) subsistemas conforme previsto na Lei n.º 66-B/2007.

Neste sentido, foi a presente proposta aprovada por unanimidade do CCA.

Ponto 4 – Definição do número de “Objetivos” e de “Competências” por Cargo e Carreira para os trabalhadores (SIADAP 3 – alínea c) do n.º1 do artigo 58.º da Lei n.º66-B/2007, conjugado com o n.º1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º18/2009), e aprovação de orientações gerais a submeter ao Senhor Presidente da Câmara Municipal quanto ao número de “Objetivos” e de “Competências” para os Dirigentes, para o biénio 2023/2024;

Tendo em conta que

1.º Relativamente aos trabalhadores:

- Pela alínea c) do n.º1 do artigo 58º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro, compete ao CCA “Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira.”;

- Na Lei é definido um número mínimo de 3 e um máximo de 7 “Objetivos”; e

- É legalmente definido um número mínimo de 5 “Competências”, podendo estas serem escolhidas entre as constantes da Lista – Anexo I, da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro;

2.º Quanto aos Dirigentes:

- O teor do disposto do n.º7 do art. 37º do mesmo diploma;

Nesta conformidade o CCA. deliberou, por unanimidade, quanto aos trabalhadores fixar os seguintes limites para o número de “Objetivos” e “Competências”, e apresentar ao Senhor Presidente da Câmara Municipal as seguintes orientações gerais quanto aos Dirigentes Intermédios

Cargo/Carreira	N.º mínimo de Objetivos	N.º máximo de Objetivos	N.º de Competências
Diretor de Departamento/Equiparado e Dirigente Intermédio do 2º Grau ou inferior	3	4	5
Técnico Superior	3	4	5
Assistente Técnico	3	4	5
Assistente Operacional	3	4	5

Deliberou ainda que as “Competências”, aplicáveis a cada Cargo/Carreira, serão escolhidas de entre as competências a seguir indicadas:-----

Cargo/Carreira	COMPETÊNCIAS
	Descrição das competências definidas (número de série da competência na Listagem, constante do Anexo I à Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro)
Diretor de Departamento ou Equiparado e Dirigentes Intermédios de 2º Grau ou inferior	• Planeamento e Organização (3) • Liderança e Gestão de Pessoas (4) • Optimização de Recursos (5) • Visão Estratégica (6) • Decisão (7) • Desenvolvimento e Motivação dos Colaboradores (9) • Orientação para a Inovação e Mudança (10) • Tolerância à Pressão e Contrariedades (17)
Técnico Superior	• Orientação para resultados (1) • Orientação para o Serviço Público (2) • Planeamento e Organização (3) • Adaptação e Melhoria Contínua (6) • Iniciativa e Autonomia (7) • Optimização de Recursos (9) • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (10) • Tolerância à Pressão e Contrariedades (17)
Coordenador Técnico	• Realização e Orientação para Resultados (1) • Conhecimentos e Experiência (3) • Coordenação (6) • Inovação e Qualidade (8) • Iniciativa e Autonomia (11) • Optimização de Recursos (12) • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (13) • Tolerância à Pressão e Contrariedades (15)
Assistente Técnico Fiscal Municipal	• Realização e Orientação para Resultados (1) • Orientação para o Serviço Público (2) • Organização e Método de Trabalho (4) • Adaptação e Melhoria Contínua (5) • Inovação e Qualidade (8) • Relacionamento Interpessoal (10) • Iniciativa e Autonomia (11) • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (13)

Encarregado Operacional	• Realização e Orientação para Resultados (1) • Organização e Método de Trabalho (4) • Coordenação (6) • Relacionamento Interpessoal (7) • Adaptação e Melhoria Contínua (8) • Otimização de Recursos (10) • Iniciativa e Autonomia (11) • Tolerância à Pressão e Contrariedades (13)
Assistente Operacional	• Realização e Orientação para Resultados (1) • Orientação para o Serviço Público (2) • Organização e Método de Trabalho (4) • Relacionamento Interpessoal (7) • Adaptação e Melhoria Contínua (8) • Otimização de Recursos (10) • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (12) • Orientação para a Segurança (14)

Quando estiver em causa a avaliação exclusiva por competências, é aprovada por unanimidade a seguinte lista de competências a aplicar a estas situações: -----

Cargo/Carreira	COMPETÊNCIAS
	Descrição das competências definidas (número de série da competência na Listagem, constante do Anexo I à Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro)
Assistente Técnico	• Realização e Orientação para Resultados (1) • Orientação para o Serviço Público (2) • Conhecimentos e experiência (3) • Organização e Método de Trabalho (4) • Adaptação e Melhoria Contínua (5) • Inovação e Qualidade (8) • Relacionamento interpessoal (10) • Iniciativa e Autonomia (11) • Otimização de Recursos (12) • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (13)
Assistente Operacional	• Realização e Orientação para Resultados (1) • Orientação para o Serviço Público (2) • Conhecimentos e experiência (3) • Organização e Método de Trabalho (4) • Relacionamento interpessoal (7) • Adaptação e Melhoria Contínua (8) • Inovação e Qualidade (9) • Otimização de Recursos (10) • Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (12) • Orientação para a Segurança (14)

Dada a especificidade da competência 14 – Orientação para a Segurança do trabalho e eventualmente não se aplicar a todos Assistentes Operacionais, pode o avaliador substituir a mesma por outra considerada mais adequada. -----

Ponto 5 – Critérios da avaliação por “Ponderação Curricular” para o biénio 2023/2024;-----

Tendo em conta: -----

- ◆ Que a “ponderação curricular” e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes de Ata tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares;-----
- ◆ Que a “ponderação curricular” é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas na lei;-----
- ◆ Que a avaliação por “ponderação curricular” se traduz na ponderação do currículo, do titular da relação jurídica de emprego público; -----
- ◆ Que para efeitos de “ponderação curricular”, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado, fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções; -----
- ◆ O teor do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de Fevereiro, que fixa os critérios a aplicar na “ponderação curricular”, a que se refere o art. 43º da Lei n.º 66-B/07, de 28 de Dezembro (redação dada pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro – LOE/2013); -----
- ◆ A importância em estabelecer critérios, para que sejam aplicáveis uniformemente em todos os procedimentos onde haja recurso a este mecanismo, assegurando-se uma ponderação equilibrada dos elementos curriculares. -----

Considerando que com a publicação do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração, a que se referem o n.os 5 a 7 do art. 42º e 43º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicável à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2008, de 4 de setembro, passaram a obedecer a critérios uniformes para todos os serviços da Administração Pública, os quais compreendem elementos a ponderar, bem como o respetivo sistema de classificação e ponderação, a avaliação por ponderação curricular deverá ser de acordo com a aplicação dos critérios aqui estabelecidos:

- 1 – (HAP) Habilitações Académicas e Profissionais; -----
- 2 – (EP) Experiência Profissional; -----
- 3 – (VC) Valorização Curricular; -----
- 4 – (EC) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social. -----

1 - (HAP) Habilitações Académicas e Profissionais -----

Pondera a habilitação que corresponde a grau académico ou que a este seja equiparado, bem como a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado. -----

Na valoração destes elementos, são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data do trabalhador na respetiva carreira. -----

Habilitações Académicas e Profissionais	Valoração
• Inferior à exigida à data da integração na carreira	1
• Exigida à data de integração na carreira	3
• Superior à data de integração na carreira, desde que tenha interesse	5

2 - (EP) Experiência Profissional

O elemento Experiência Profissional (EP) pondera e valora o desempenho efetivo de funções, cargos ou atividades, exercidos no ano a que diz respeito, em função dos níveis de responsabilidade, técnica, complexidade autonomia e resultados alcançados.

A experiência profissional é declarada pelo requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em ações ou projetos de relevante e devidamente confirmada pelo Presidente/Vereadores/Dirigentes/Responsáveis /Coordenadores e Chefias.

São considerados ações ou projetos de relevante interesse, designadamente, aqueles que envolvam estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, autoria ou co-autoria de livros, artigos ou outras publicações de caráter técnico, bem como aqueles que permitam alcançar resultados relevantes.

Experiência Profissional	Valoração
• Funções, cargos ou atividades cuja descrição não permite identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequadas ao grau de complexidade funcional da carreira	1
• Funções, cargos ou atividades cuja descrição permite identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequadas ao grau de complexidade funcional da carreira	3
• Funções, cargos ou atividades cuja descrição permite identificar ações ou projetos de relevante interesse e/ou boas práticas ou o alcance de resultados relevantes com benefícios concretos para os trabalhadores ou para a atividade do Município	5

3 - (VC) Valorização Curricular

Na valorização curricular são ponderadas as participações em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, realizadas nos últimos 5 anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de Cargos Dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Para esse efeito consideram-se os cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios. - Neste elemento são também consideradas as habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data de integração do trabalhador/a na respetiva carreira.

A valoração faz-se de acordo com o quadro infra:

TÉCNICO SUPERIOR

Valorização Curricular	Valoração
• Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – inferior a 90 horas (cumulativa, ou não)	1

Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – igual ou superior a 90 horas, e inferior a 300 horas, de forma cumulativa, ou frequência em formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional com aproveitamento positivo, qualitativo ou quantitativo	3
Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – igual ou superior a 300 horas, de forma cumulativa, ou frequência em formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional com aproveitamento positivo, qualitativo ou quantitativo	5

ASSISTENTE TÉCNICO e ASSISTENTE OPERACIONAL

Valorização Curricular	Valoração
Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – inferior a 60 horas (cumulativa, ou não)	1
Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – igual ou superior a 60 horas, e inferior a 150 horas, de forma cumulativa, ou frequência em formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional com aproveitamento positivo, qualitativo ou quantitativo	3
Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – igual ou superior a 150 horas, de forma cumulativa, ou frequência em formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional com aproveitamento positivo, qualitativo ou quantitativo, ou habitação superior exigida à data de integração na carreira	5

4 - (EC) Exercício de Cargos Dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social -----

Este elemento pondera e valora o exercício dos cargos previstos nos artigos 7º e 8º do Despacho Normativo n.º 4-A/52010, de 8 de fevereiro, de acordo com o quadro infra: -----

	Valoração
Não exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social	1
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social até 3 anos	3
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante	5

Neste elemento são ainda considerados os cargos ou funções desempenhados em Associações/Instituições de Direito Privado com interesse público. -----

Nas carreiras com graus de complexidade 1 (exigência de escolaridade obrigatória) e grau 2 (exigência do 12º ano de escolaridade ou curso equivalente), o elemento de ponderação “*exercício de cargos dirigentes*”, é substituído por exercício de funções de chefia de unidades e subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos. -----

Quanto a duração da formação seja indicada em dias, semanas ou meses, far-se-á a sua conversão da seguinte forma: -----

- a cada dia correspondem 6 horas; -----
- a cada semana correspondem 35 horas; -----
- a cada mês correspondem 4 semanas; -----
- se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 6 horas. -----

A avaliação final é expressa na escala de avaliação quantidade e qualidade relativa à diferenciação de desempenhos prevista nos termos do n.º3 do artigo 3º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Assim, o CCA deliberou, por unanimidade, aprovar os critérios propostos. -----

Ponto 6 – Definição de “Contagem de tempo para efeitos de serviço efetivo”, para o biénio 2023/2024.-----

A legislação vigente não especifica de que forma deve ser quantificado o “*serviço efetivo*” requisito funcional fundamental na avaliação dos trabalhadores. Consideramos que tal clarificação deve ser feita por este órgão pelo que delibera o CCA, por unanimidade, fixar o seguinte critério: -----

Um trabalhador cumpre o requisito funcional de trabalho efetivo previsto no n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 66/B-2007, quando no biénio em avaliação tenha trabalhado pelo menos 260 dias. Este valor resulta da estimativa de dias úteis de trabalho por ano civil com base no seguinte critério: -----

- ◆ **52 semanas x 5 dias = 260 (duzentos e sessenta) dias de efetivos de trabalho** -----

Os elementos do Conselho de Coordenação de Avaliação

(Francisco Silvestre de Oliveira – Presidente da Câmara)

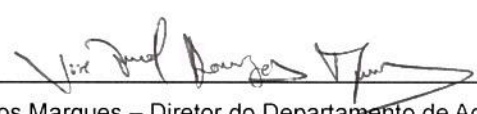
(Eng.ª Maria de Fátima Raimundo Galhardo – Vereadora)



(Eng.º Pedro Filipe Tadeia Ferreira - Vereador)



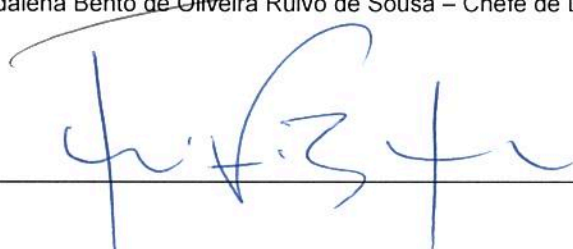
(Dr.ª Susana Gaspar Ribeiro da Cruz - Vereadora)



(Dr. José Manuel Domingos Marques – Diretor do Departamento de Administração e Finanças)



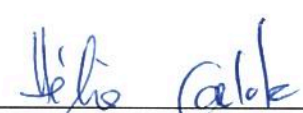
(Dr.ª Sofia Madalena Bento de Oliveira Ruivo de Sousa – Chefe de Divisão de Administração Geral)



(Arqto Luís Filipe Braz Jorge Marques Chefe da Divisão Urbanística e Ordenamento do Território)



(Arqt.ª Maria do Castelo Santos Calção Tavares Morais – Chefe da Divisão de Espaços Públicos, Ambiente e Energia)



(Eng.ª Hélia Isabel Patrício Carlota – Chefe da Divisão de Projetos, Obras e Equipamentos)