



Ata CCA

Definição de critérios da Avaliação Por ponderação Curricular

Ata nº 1

Aos dezoito dias do mês de dezembro de dois mil e dezoito, pelas dez horas, reuniu, no Município de Torre de Moncorvo, o Conselho Coordenador de Avaliação / adiante designado por( CCA), composto pelos Seguintes Membros: Nuno Jorge Rodrigues Gonçalves, Presidente da Câmara Municipal e Presidente do CCA, Vitor Manuel Silva Moreira, Vice Presidente, Maria da Piedade Leonardo Teixeira Calheiros Meneses, Vereadora a tempo inteiro, Jorge Manuel Jordão Afeto, Chefe de Divisão e membro do CCA, Helena Maria Mano Pontes, Chefe de Divisão e membro do CCA, Manuel Fernando Camisa, dirigente intermédio e representante dos Recursos Humanos.

Uma vez declarada aberta a reunião pelo Presidente do CCA foram tratados os seguintes assuntos da Ordem de Trabalhos:

**Ponto 1- Planeamento do Processo de Avaliação para o Biénio 2019/2020**

Compete ao CCA estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, da escolha de competências e de indicadores de medida, em especial aos relativos à caracterização da situação da superação de objetivos.

Assim, e no sentido de se obter uma harmonização de procedimentos em termos de avaliação em todos os serviços da Câmara Municipal, o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte:

- a)O número de objetivos a fixar no âmbito da avaliação de desempenho para os anos 2019/2020 deverá ser igual para todos os trabalhadores da Câmara Municipal
- b)Os objetivos devem ser alinhados em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal, designadamente, com os respetivos objetivos estratégicos, Orçamento, Plano de Atividades e Mapa de Pessoal.
- c)Os objetivos devem ser específicos, mensuráveis, balizados no tempo, realizáveis/tangíveis, ambiciosos, delimitados no tempo, estarem redigidos de forma clara e concisa, estarem em consonância com os objetivos estratégicos, com os objetivos da respetiva unidade orgânica e diretrizes superiores.
- d)Na definição dos objetivos individuais deve assegurar-se a proporcionalidade entre os resultados visados, os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos, bem como a carreira profissional do avaliado.
- e)No âmbito das competências a considerar na avaliação de desempenho de todos os trabalhadores da Câmara Municipal para os anos 2019/2020, a seleção das mesmas fica a cargo dos respetivos avaliadores, devendo estes contratualizar com os seus avaliadores aquelas competências que melhor se adequam a cada situação, em função das respetivas carreiras e de

A: [Handwritten signature]  
[Handwritten initials]

acordo com as especialidades relacionadas com o posto de trabalho que ocupam, o perfil exigido e o resultado a obter.

f) Fixar as seguintes percentagens nos parâmetros de avaliação:

Carreiras	% Resultados	% Competências
Dirigentes	75	25
Técnicos Superiores	60	40
Assistentes Técnicos	60	40
Assistentes Operacionais	0	100

### **1.1-Estabelecimento do número de objetivos e competências a que se deve subordinar a avaliação do desempenho dos trabalhadores**

Nos termos do disposto na alínea c) do nº 1 do artigo 58º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as devidas alterações, conjugado com o disposto na alínea c) do nº 1, do artigo 21º do Decreto-Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro, compete ao CCA estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho.

Para o efeito são avaliados os trabalhadores da Câmara Municipal, integrados nas carreiras gerais, nas carreiras subsistentes ou não revistas de acordo com os seguintes grupos profissionais:

- Técnicos Superiores,
- Assistentes Técnicos, juntamente com os fiscais municipais
- Assistentes Operacionais;

Relativamente a este ponto o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte no que respeita ao número de objetivos e competências a que se deve subordinar a avaliação para o biénio 2019/2020:

-Número de Objetivos: fixar em três o número de objetivos para todos os trabalhadores da autarquia, devendo estes ser definidos em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal.

-Número de Competências: fixar em cinco o número de competências para todos os trabalhadores da autarquia ( com exceção dos assistentes operacionais), de entre as constantes das listas aprovadas pela Portaria nº 1633/2007, de 31 de dezembro, escolhidas de acordo entre o avaliador e o avaliado, devendo estes contratuá-las as que melhor se adaptam a cada situação, de acordo com as especificidades relacionadas com o posto de trabalho, o perfil exigido e o resultado a obter, salvo as deliberadas em reunião de Câmara.

### **1.2- Avaliação com Base nas Competências**

Nos termos do disposto no art. 80º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, em casos excecionais, a avaliação de desempenho de alguns trabalhadores, poderá incidir apenas sobre o parâmetro

“ competências”, mediante a decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA.

Verifica-se que pelo fato de alguns trabalhadores da carreira de assistente operacional desempenharem funções de natureza executiva, padronizadas, previamente determinadas, rotineiras e permanentes ao longo do período de avaliação, existem dificuldades na atribuição e negociação de objetivos baseados na premissa da qualidade, eficiência e eficácia e com as características que devem ser subjacentes aos mesmos, designadamente serem mensuráveis, e ambiciosos, tornando-se necessário definir uma forma de avaliação adequada a esta realidade e estabelecer princípios e regras que garantam a sua harmonização e equilíbrio.

Assim, na sequência do anteriormente exposto, o CCA deliberou, por unanimidade, emitir parecer favorável para a aplicação da avaliação com base nas competências, prevista, no artigo 80º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, a todos os assistentes operacionais. Para o efeito, o CCA propôs fixar em oito competências para os assistentes operacionais de entre as constantes das listas aprovadas pela Portaria nº 1633/2007, de 31 de dezembro.

## **Ponto 2- Determinar os critérios para efeitos de ponderação curricular, bem como a respetiva valoração**

Em cumprimento do disposto no nº 4 do artigo 43º da Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro, com as devidas alterações, O CCA procedeu à Fixação dos critérios para efeitos de ponderação curricular, bem como a respetiva valoração, tendo em consideração o disposto no despacho normativo nº 4-A/2010, publicado no Diário da República, II série, nº 26, de 8 de fevereiro de 2010.

Para o efeito foi elaborado um documento com a identificação dos elementos a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva valoração.

### **2.1-Diferenciação de Desempenhos- Percentagens Máximas**

O CCA deliberou por, unanimidade, que nas avaliações resultantes da ponderação curricular terão de ser respeitadas as regras relativas à diferenciação de desempenhos – percentagem máxima de 25% para as avaliações finais de desempenho relevante e, de entre estas 5% do total de trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente.

### **2.2- Listagem de avaliadores**

O CCA deliberou, por unanimidade, aprovar as listagens de avaliadores (Anexo II)

## **Ponto 3- Outros Assuntos**

O CCA deliberou agendar para a última semana de janeiro uma reunião destinada à harmonização das propostas de avaliação do biénio 2017/2018.

E não havendo mais assuntos a tratar e a deliberar, O Presidente do Conselho Coordenador de Avaliação deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata.



TORRE  
MONCORVO  
câmara municipal

(Nuno Jorge Rodrigues Gonçalves)

(Victor Manuel Silva Moreira)

( Maria da Piedade Leonardo Teixeira Calheiros Meneses)

(Jorge Manuel Jordão Afecto)

(Helena Maria Mano Pontes)

(Manuel Fernando Camisa)

Anexo I

**CRITÉRIOS A APLICAR NA REGULARIZAÇÃO DE AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR – BIÉNIO 2019/2020**

Relativamente aos anos de 2019/2020, na avaliação de desempenho dos trabalhadores por ponderação curricular nos termos do artigo 43º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro e do Despacho Normativo nº -A/2010, de 8 de fevereiro, são considerados os seguintes elementos:

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

A avaliação por ponderação curricular ( PC) obedecerá à seguinte fórmula:

$$PC = (HAP \times 10\%) + (EP \times 55\%) + (VC \times 20\%) + (EC \times 15\%)$$

Ou, no caso da atribuição de 1 valor ao elemento – exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse públicos ou relevante interesse social ( EC), a avaliação resultará da seguinte fórmula:

$$PC = (HAP \times 10\%) + (EP \times 60\%) + (VC \times 20\%) + (EC \times 10\%)$$

A avaliação final é expressa nos termos do nº 4 do artigo 50º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro com as devidas alterações.

**1. Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)**

Pondera e valora as habilitações académicas e ou profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na carreira de assistente operacional, nos seguintes termos:

Habilitação inferior à legalmente exigida à data da integração na carreira	1 valor
Habilitação legalmente exigida à data da integração na carreira	3 valores
Habilitação superior à exigida à data da integração na carreira	5 valores

Nota: Atende-se à habilitação académica ou profissional desde que devidamente comprovada pelo requerente.



## 2. Experiência Profissional (EP)

Serão ponderados para avaliação da Experiência Profissional dois fatores:

2.1) O exercício efetivo de funções na carreira, até 31 de dezembro do ano a que respeita a avaliação, da seguinte forma:

Até 5 anos de exercício efetivo de funções	1 valor
Entre 5 e 15 anos de exercício efetivo de funções	3 valores
Mais de 15 anos de exercício efetivo de funções	5 valores

2.2) A participação em projetos de relevante interesse para a carreira a que pertence o avaliado, ou o desempenho de funções, cargos ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, 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 interesse e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades. São consideradas ações ou projetos de relevante interesse, designadamente, todos aqueles que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, comissões, estudos ou projetos internos ou externos em representação de serviços, a atividade de formador, a realização de conferências, palestras ou outras atividades de idêntica natureza, autoria ou coautoria de livros, artigos ou outras publicações de carácter técnico, bem como aqueles que permitam alcançar resultados relevantes.

Sem exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	1 valor
Exercício de, pelo menos um cargo de dirigente ou função de relevante interesse público ou relevante interesse social	3 valores
Exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse público e social por um período superior a 3 anos	5 valores

Da pontuação obtida nestes fatores será obtida a média ponderada, contendo 60% o referido na alínea 2.1 e 40% o referido na alínea 2.2.

## 3. Valorização Curricular ( VC)

Na valorização curricular são ponderadas as participações em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos 5 anos, incluindo as







frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social.

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

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

A cada dia correspondem 7 horas;

A cada semana correspondem 5 dias;

A cada mês correspondem 4 semanas.

Se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 7 horas.

A valorização far-se-á de acordo com o quadro infra:

Técnico Superior:

Participação em ações de formação até 100 horas, inclusive	1 valor
Participação em ações de formação entre 100 horas e 200 horas	3 valores
Participação em ações de formação superior a 200 horas	5 valores

Assistente Técnico

Participação em ações de formação até 59 horas, inclusive	1 valor
Participação em ações de formação entre 60 horas e 150 horas	3 valores
Participação em ações de formação superior a 150 horas	5 valores

Assistente Operacional

Participação em ações de formação até 30 horas, inclusive	1 valor
Participação em ações de formação entre 30 horas e 60 horas	3 valores
Participação em ações de formação superior a 60 horas	5 valores

4. Exercício de cargos dirigentes ou cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social ( EC)



5. Este elemento pondera e valora o exercício dos cargos previstos nos artigos 7º e 8º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, de acordo com o quadro infra:

Sem exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse público e social	1 valor
Exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse público e social por um período de 3 anos	3 valores
Exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse público e social por um período superior a 3 anos	5 valores

Todas as referências aos cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, constantes do currículo, **devem ser devidamente comprovadas**, com indicação do respetivo período temporal.

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

A pontuação final da avaliação quantitativa é expressa até às centésimas, e quando possível milésimas. A avaliação final é expressa na escala de avaliação quantitativa e qualitativa relativa à diferenciação de desempenhos prevista nos termos do nº 3 do artigo 43º, da Lei nº 66-B/2007, inserindo-se as avaliações curriculares nas percentagens de diferenciação de desempenhos da Câmara Municipal (percentagem máxima de 25% para as avaliações finais de desempenho relevantes e, de entre estas, 5% do total de trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente), da seguinte fórmula:

- Desempenho Relevante, correspondente a um avaliação final de 4 a 5 valores;
- Desempenho Adequado, correspondente a um avaliação final de 2 a 3,999 valores
- Desempenho Inadequado, correspondente a uma avaliação final de 1 a 1,999 valores



Anexo II

Listagem de Avaliadores:

Victor Manuel da Silva Moreira- Vice-presidente

Maria da Piedade Leonardo Calheiros Meneses- Vereadora a tempo inteiro

Jorge Manuel Jordão Afeto- Chefe de Divisão

Helena Maria Mano Pontes- Chefe de Divisão

Manuel Fernando Camisa- Dirigente intermédio de 3º grau

Torre de Moncorvo, 28 de dezembro de 2018

