REUNIÃO DO CONSELHO DE COORDENAÇÃO DA AVALIAÇÃO

ATA N.º 4/2022

Aos vinte e um dias do mês de março de dois mil e vinte e dois, pelas onze horas, reuniu no edifício da Câmara Municipal de Vizela, sita na Praça do Município, n.º 522, desta cidade, o Conselho de Coordenação da Avaliação do Município, com a presença dos seguintes elementos:

Dr. Victor Hugo Salgado - Presidente da Câmara Municipal de Vizela;

Dr.ª Maria Agostinha Ribeiro Freitas - Vereadora a tempo inteiro;

Dr. Arnaldo José Abreu Guimarães Sousa - Vereador a tempo inteiro;

Dr.ª Anabela Ribeiro dos Santos Oliveira - Vereadora a tempo inteiro;

António Nuno Cunha Faria - Vereador a tempo inteiro;

Rui Manuel Azevedo Ferreira - Vereador a tempo inteiro;

Eng.º Rui Jorge Moreira Lopes Barros - Chefe de Divisão em regime de substituição, a fim de analisar e decidir sobre os seguintes pontos da ordem de trabalhos:

Ponto 1: Definição dos Critérios de Avaliação por Ponderação Curricular – Reconstituição das Carreiras dos Trabalhadores - PREVPAP.

Foi nomeada pelo senhor Presidente, a Vice-Presidente Dr.ª Maria Agostinha Ribeiro Freitas como secretária da Comissão de Avaliação.

Atendendo ao disposto no n.º 1 do art.º 13.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, que estabelece que para efeitos de reconstituição da carreira, o tempo de exercício de funções na situação que deu origem à regularização extraordinária releva para o desenvolvimento da carreira, designadamente para efeito de alteração do posicionamento remuneratório, com ponderação de um critério de suprimento da ausência de avaliação de desempenho em relação aos anos abrangidos, e sobre o qual se produz efeitos a partir do momento de integração na carreira; Que para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório, na ausência de avaliação de desempenho, deve ser observado o disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, ou seja, a avaliação deve ser efetuada através de ponderação curricular, com as necessárias adaptações, conforme determina o n.º 2 do art.º 13.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro.

A realização desta reunião do Conselho Coordenador de Avaliação (adiante CCA), visa a determinação das regras a aplicar no processo de reconstituição da carreira dos trabalhadores que ingressaram no âmbito da regularização extraordinária dos vínculos precários (PREVPAP).

Assim, foram definidos os Critérios de Avaliação Curricular por Ponderação Curricular, em conformidade com o disposto nos números 3 e 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2017, de 28 de dezembro, na redação actual – Lei do SIADAP.

Matriz para Ponderação Curricular

1. A metodologia de avaliação é baseada nos seguintes pressupostos:

1.1 As componentes de avaliação correspondem às:

a) Habilitações académicas e profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na carreira; **(HA)**

b) Experiência profissional, à data do último dia do período de avaliação, sendo valorizado o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público; **(EP)**

c) Valorização curricular, traduzida em acções de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho com relevância para as funções que exerce, à data do último dia do período de avaliação;**(VC)**

d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público. **(EC)**

1.2 A valorização de cada uma das componentes de avaliação deve ser feita com a pontuação de 1, 3 e 5. A avaliação Final exprime-se na seguinte escala qualitativa e quantitativa:

Desempenho Relevante – de 4,000 a 5,000 valores;
Desempenho Adequado – de 2,000 a 3,999 valores;
Desempenho Inadequado – de 1,000 a 1,999 valores.

1.3 A quantificação da avaliação exprime-se na ponderação curricular **(PC)** obtida pela média aritmética ponderada das pontuações obtidas nos parâmetros considerados, de acordo com a seguinte expressão:

PC = (HAx10%) + (EPx55%) + (VCx20%) + (ECx15%)

Ou, quando deva ser atribuído 1 valor ao elemento EC:

PC = (HAx10%) + (EPx60%) + (VCx20%) + (ECx10%)

A avaliação Final é expressa nos termos do nº4 do artigo 50º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação actual.

Em que:
PC = Ponderação Curricular
HA = Habilitações académicas

EP = Experiência Profissional
VC = Valorização Curricular
EC = Exercício de cargos dirigentes

CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR

2. Bases de Avaliação Especificas

2.1 As habilitações académicas (HA)

Critérios de valorização	Pontuação
Nível habilitacional inferior à Licenciatura	1
Licenciatura	3
Mestrado/Doutoramento	5

2.2 A Experiência Profissional (EP)

A Experiência Profissional será quantificada em função da média ponderada das classificações obtidas em ambas as componentes, de acordo com a seguinte expresso:

EP = (EP1 x 60% + EP2 x 40%)

Em que:

EP1 – Tempo de serviço a desempenhar funções ou atividades;
EP2 – Participação em atividades desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público.

2.2.1 Tempo de serviço a desempenhar funções ou actividades (EP1)

As funções ou atividades a considerar reportam-se no âmbito do conteúdo funcional próprio da carreira de técnico superior, conforme o nº 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação actual.

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 2 anos de serviço completos na função/atividade	1

Entre 2 e 7 anos de serviço completos na função/atividade	3
Com mais de 7 anos de serviço na função/atividade	5

2.2.2 Participação em atividades desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público (EP2)

Consideram-se:

a) Realização e participação em grupos de trabalho, comissões, júris de concurso ou outros de idêntica natureza;
b) Participação como orador/formador em seminários, conferências, colóquios, ações de formação ou outros equiparados;
c) Tutoria de estágios profissionais e curriculares;
d) Designação e participação em estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço;
e) Apresentação de propostas de medidas de melhoria para a qualidade do serviço, aprovadas superiormente;
f) Outras consideradas relevantes.

Critérios de valorização	Pontuação
Não desenvolveu nenhuma atividade relevante	1
Desenvolveu uma a três atividades relevantes	3
Desenvolveu quatro ou mais atividades relevantes	5

2.3 A Valorização Curricular (VC)

Critérios de valorização	Pontuação
Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho com relevância para as funções que exerce, com a duração total inferior a 25 horas	1
Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho com relevância para as funções que exerce, com a duração total entre 25 a 50 horas	3
Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho com relevância para as funções que exerce, com a duração total superior a 50 horas	5

2.4 O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interessa público (EC)

Critérios de valorização	Pontuação
Não exerceu nenhuma ou exerceu uma função de dirigente e/ou de reconhecido interesse público	1
Exerceu duas função de dirigente e/ou outra função de reconhecido interesse público	3
Exerceu três ou mais funções de dirigente e/ou outra função de reconhecido interesse público	5

CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO

3. Bases de Avaliação Especificas

3.1 As habilitações académicas (HA)

Critérios de valorização	Pontuação
Nível habilitacional inferior ao legalmente exigível	1
12º ano de escolaridade	3
Superior ao 12º ano de escolaridade	5

3.2 A Experiência Profissional (EP)

A Experiência Profissional será quantificada em função da média ponderada das classificações obtidas em ambas as componentes, de acordo com a seguinte expresso:

EP = (EP1 x 60% + EP2 x 40%)

Em que:

EP1 – Tempo de serviço a desempenhar funções ou atividades;
EP2 – Participação em atividades desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público.

3.2.1 Tempo de serviço a desempenhar funções ou atividades (EP1)

As funções ou atividades a considerar reportam-se no âmbito do conteúdo funcional próprio da carreira de assistente técnico, conforme o nº 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redacção actual.

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 1 anos de serviço completos na função/atividade	1
Entre 1 e 4 anos de serviço completos na função/atividade	3
Com mais de 4 anos de serviço na função/atividade	5

3.2.2 Participação em atividades desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público (EP2)

Consideram-se:

a) Realização de atividades de coordenação de projetos ou grupos de trabalho;
b) Participação como elemento efetivo, em júri de concurso público ou procedimento concursal/processo de recrutamento e seleção;
c) Tutoria de estágios profissionais e curriculares;
d) Participação ativa em projetos ou atividades de interesse para o órgão e ou serviço;
e) Apresentação de propostas de medidas de melhoria para a qualidade do serviço, aprovadas superiormente;
f) Outras consideradas relevantes.

Critérios de valorização	Pontuação
Não desenvolveu nenhuma atividade relevante	1
Desenvolveu uma a três atividades relevantes	3
Desenvolveu quatro ou mais atividades relevantes	5

3.3 A Valorização Curricular (VC)

Critérios de valorização	Pontuação
Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho com relevância para as funções que exerce, com a duração total inferior a 10 horas	1
Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho com relevância para as funções que exerce,	3

com a duração total entre 10 a 20 horas	
Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho com relevância para as funções que exerce, com a duração total superior a 20 horas	5

3.4 O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interessa público (EC)

Critérios de valorização	Pontuação
Não exerceu nenhuma função de dirigente e/ou de reconhecido interesse público	1
Exerceu uma função de dirigente e/ou outra função de reconhecido interesse público	3
Exerceu duas ou mais funções de dirigente e/ou outra função de reconhecido interesse público	5

CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

4. Bases de Avaliação Especificas

4.1 As habilitações académicas (HA)

Critérios de valorização	Pontuação
Nível habilitacional inferior ao legalmente exigível à data da integração do trabalhador na carreira	1
Nível habilitacional legalmente exigível à data da integração do trabalhador na carreira	3
Nível habilitacional superior ao legalmente exigível à data da integração do trabalhador na carreira	5

4.2 A Experiência Profissional (EP)

A Experiência Profissional será quantificada em função da média ponderada das classificações obtidas em ambas as componentes, de acordo com a seguinte expresso:

EP = (EP1 x 60% + EP2 x 40%)

Em que:

EP1 – Tempo de serviço a desempenhar funções ou atividades;
EP2 – Participação em atividades desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público.

4.2.1 Tempo de serviço a desempenhar funções ou atividades (EP1)

As funções ou atividades a considerar reportam-se no âmbito do conteúdo funcional próprio da carreira de assistente operacional, conforme o nº 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redacção actual.

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 1 anos de serviço completos na função/atividade	1
Entre 1 e 3 anos de serviço completos na função/atividade	3
Com mais de 3 anos de serviço na função/atividade	5

4.2.2 Participação em atividades desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público (EP2)
Consideram-se:

g) Realização de atividades de coordenação de projetos ou grupos de trabalho;
h) Participação como elemento efetivo, em júri de concurso público ou procedimento concursal/processo de recrutamento e seleção;
i) Participação ativa em projetos ou atividades de interesse para o órgão e ou serviço;
j) Apresentação de propostas de medidas de melhoria para a qualidade do serviço, aprovadas superiormente;
k) Realização de atividades de responsabilidade acrescida;
l) Outras consideradas relevantes.

Critérios de valorização	Pontuação
Não desenvolveu nenhuma atividade relevante	1
Desenvolveu uma a três atividades relevantes	3
Desenvolveu quatro ou mais atividades relevantes	5

4.3 A Valorização Curricular (VC)

Critérios de valorização	Pontuação
Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho com relevância para as funções que exerce, com a duração total inferior a 10 horas	1
Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho com relevância para as funções que exerce, com a duração total entre 10 a 20 horas	3
Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho com relevância para as funções que exerce, com a duração total superior a 20 horas	5

4.4 O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interessa público (EC)

Critérios de valorização	Pontuação
Não exerceu nenhuma ou exerceu uma função de dirigente e/ou de reconhecido interesse público	1
Exerceu duas função de dirigente e/ou outra função de reconhecido interesse público	3
Exerceu três ou mais funções de dirigente e/ou outra função de reconhecido interesse público	5

5. No que respeita aos critérios de validação do *Desempenho Inadequado, Desempenho Relevante e reconhecimento de Desempenho Excelente*, para efeitos da alínea d) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei do SIADAP, a CA deliberou:

Desempenho Inadequado – serão validados quando evidenciado fatores e/ou situações, devidamente comprovadas, em que foi visível a não obtenção de um desempenho laboral mínimo. Não serão validados, quando o avaliado demostrar uma atitude dinâmica, uma contribuição notável para o município. A menção de *Desempenho Inadequado* deverá abarcar uma análise fundamentada especifica, no sentido de tomar decisões de forma a desenvolver um plano de melhoria, no qual sejam definidas as necessidades de formação a incluir no plano de desenvolvimento profissional. Caso o trabalhador obtenha um desempenho Inadequado, pode, a Comissão de Avaliação atribuir a pontuação mais baixa de menção de *Desempenho Adequado* (2,000)

Desempenho Relevante – serão validados, caso não se tenha registado, ao longo do ciclo de avaliação, qualquer comportamento e/ou atitude por parte do avaliado que tenha lesado o município, de forma grave e intencional.
No caso de existirem propostas em número superior à quota definida, as menções de *Desempenho Relevante* serão validades de acordo com a classificação quantitativa final superior.
Quando a Comissão de Avaliação não validar a proposta de menção de Desempenho Relevante, estabelece a proposta final de avaliação ao avaliado, nos termos do n.º 5 do artigo 69.º da Lei do SIADAP, e será atribuída a pontuação mais alta da menção de *Desempenho Adequado*, de 3.999.

Desempenho Excelente – serão reconhecidas as propostas de menção de Desempenho Excelente quando, cumulativamente, o trabalhador obtenha a classificação de 5,000 valores e haja demonstrado um contributo excepcional para o município.

Todas as decisões foram aprovadas por unanimidade.

E não havendo nada mais a tratar, foi dada por encerrada a reunião, tendo sido lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada por todos os membros do CCA aqui presentes, vai ser assinada.