

Conselho Coordenador de Avaliação

Ata nº 1/2020

Reunião realizada no dia 16 de dezembro de 2020

Membros Presentes:

- Vereadora Sofia Alexandra Fraga Simões Ferreira
- Vereador Miguel Cláudio Torres Bruno
- Vereador José Carlos Vieira Coimbra
- Diretor de Departamento e Responsável pelo Serviço de Recursos Humanos Manuel Augusto Dias Andrade
- Diretora de Departamento, Maria João Frutuoso Melo Fernandes
- Chefe de Divisão, Joana Cláudia Cordeiro Chaves Ferreira
- Representante do Agrupamento de Escolas Tomás Ribeiro, Júlio Valente
- Representante do Agrupamento de Escolas Cândido Figueiredo, Maria Fernanda Ferreira Gomes

Membros Ausentes:

- Vereador Pedro Luís Jesus Ferreira Adão

Aos dezasseis dias do mês de dezembro de 2020, no Salão Nobre do Município, realizou-se reunião do Conselho Coordenador de Avaliação, sob a Presidência da Sr^a Vereadora dos Recursos Humanos Sofia Alexandra Fraga Simões Ferreira com competências delegadas por despacho do Sr Presidente da Câmara de 03 de dezembro de 2020.

A Sr^a Presidente do CCA declarou aberta a reunião com a seguinte ordem de trabalhos:

- 1 – Aprovação dos procedimentos para avaliação do biénio 2019/2020 no âmbito do SIADAP 3
- 2 – Aprovação dos critérios de avaliação para o biénio 2021/2022 no âmbito do SIADAP 3
- 3 – Calendarização dos procedimentos

- 1 – Aprovação dos procedimentos para avaliação do biénio 2019/2020 no âmbito do SIADAP 3

1.1. Comissão Paritária

A Sr^a Presidente do CCA começou por informar que a comissão paritária, prevista no artigo 59^º da Lei 66-B/2007, está constituída para os biénios 2019/2020 e 2021 e 2022 estando, por isso, eleitos os representantes efetivos e suplentes dos trabalhadores e da entidade empregadora.

1.2 Trabalhadores a avaliar no biénio 2019/2020

A Sr^a Presidente do CCA informou ainda que:

Trabalhadores com menos de 1 ano de contrato de trabalho em funções públicas:

Os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por período inferior a 1 ano não são avaliados neste biénio. Este tempo de trabalho será avaliado juntamente com o biénio 2021/2022, conforme artigo 42^º n^º 1 da Lei 66-B/2007.

Trabalhadores com pelo menos 1 ano de contrato de trabalho em funções públicas mas que por motivo de ausências não têm o mínimo de 1 ano de trabalho realmente prestado nos serviços:

Os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas há pelo menos 1 ano, mas que não têm neste biénio 1 ano de trabalho realmente prestado nos serviços, conforme artigo 42^º e artigo 4^º da Lei 66-B/2007, não podem ser avaliados com os parâmetros de avaliação.

Serão, por isso, notificados pelo Serviço de Recursos Humanos no sentido de poderem fazer relevar a última avaliação ou requererem a ponderação curricular até 26 de fevereiro de 2021, utilizando para os efeitos os modelos de requerimento aprovados pelo CCA em anexo – doc A e doc B respetivamente.

Trabalhadores com pelo menos 1 ano de contrato de trabalho em funções públicas, mas que não têm o mínimo de 1 ano de trabalho com parâmetros de avaliação contratualizados:

Devem requerer, até 26 de fevereiro de 2021, autorização para serem avaliados por ponderação curricular, utilizando o modelo de requerimento aprovado pelo CCA em anexo – doc B.

Trabalhadores da carreira Técnica Superiores em comissão de serviço ao abrigo do estatuto dirigente

Devem requerer, até 26 de fevereiro de 2021, autorização para relevar a última avaliação ou avaliação por ponderação curricular, utilizando os modelos de requerimento aprovados pelo CCA em anexo – doc A e doc B respetivamente.

Trabalhadores aposentados até 31/12/2020

Os trabalhadores que a 01/01/2020 já passaram à situação de aposentação não entram no processo de avaliação.

Conforme entendimento da Direção Geral de Administração e Emprego Público DGAEP, tal avaliação não deve ser considerada e não poderá relevar para qualquer efeito. *“Os trabalhadores que tenha cessado a relação jurídica de emprego com a administração pública, por motivo de aposentação, não poderão ser objeto de avaliação – independentemente de reunirem, ou não, no ano civil anterior, os requisitos de seis meses de relação jurídica de emprego e seis meses de serviço efetivo, legalmente exigidos – atendendo a que a aposentação faz surgir, na esfera jurídica do trabalhador uma nova relação jurídica, de natureza essencialmente prestacional, adquirindo os trabalhadores aposentados um novo estatuto jurídico, não sendo a situação de aposentado compatível com o regime de avaliação de desempenho, o qual se aplica, apenas, aos trabalhadores, na aceção da alínea h) do artigo 4.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, titulares de uma relação jurídica de emprego público”* Informação disponível em

<https://ritc.sioe.dgaep.gov.pt/Mediateca/Items/70?origem=Siadap%20-%203%20-%20Trabalhadores>

Trabalhadores que no decurso do biénio mudaram de categoria ou ainda de avaliador/serviço

O trabalhador é avaliado na categoria em que esteve integrado por período superior a 1 ano.

É competente para avaliar aquele que teve o maior período de contacto funcional com o trabalhador, devendo recolher dos demais os contributos para avaliação, conforme decorre do artigo 42º nº 4 da Lei 66-B/2007 e FAQ's da DGAEP que aqui se transcrevem:

"(...)

VII - Determinação do Avaliador Competente

» 1. Qual o avaliador competente para a realização da avaliação quando, no período em avaliação, se tenha verificado sucessão de avaliadores?

Dado que a lei fixa como requisitos essenciais da avaliação a posse, por parte do avaliado, de vínculo de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, devendo este ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador, considera-se que, uma vez verificados esses requisitos, o desempenho do trabalhador deve ser objeto de avaliação, sendo competente para a realizar, caso haja sucessão de avaliadores, aquele que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado, em regra por um período mínimo de um ano, devendo este recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.

(ver n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 42.º, do SIADAP).

» 2. Qual o avaliador competente nos casos em que a mudança de avaliador tenha sido motivada por mudança de serviço?

No caso de mudança de serviço, a determinação do avaliador obedece ao critério referido na FAQ anterior, ou seja, será competente o avaliador que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado, em regra por um período mínimo de um ano.(...)"

Os representantes dos Agrupamentos informaram que:

Agrupamento de Escolas Tomás Ribeiro: os trabalhadores, no total de 16 assistentes operacionais têm objetivos/resultados e competências contratualizados nos prazos legais, em anexo listagem dos trabalhadores (Anexo 1);

Agrupamento de Escolas Cândido Figueiredo: os trabalhadores, no total de 40 assistentes operacionais têm objetivos/resultados e competências contratualizados nos prazos legais, em anexo listagem dos trabalhadores e respetivos avaliadores (Anexo 2);

A Presidente do CCA informou que nos **Serviços do Município** os trabalhadores a avaliar são os que constam, por avaliador, do Anexo 3.

2 – Aprovação dos critérios de avaliação para o biénio 2021/2022 no âmbito do SIADAP 3

Agrupamentos de Escolas:

O CCA deliberou que nos Agrupamentos de Escolas os Assistentes Operacionais serão avaliados no biénio 2021/2022 com parâmetros de avaliação idênticos aos restantes trabalhadores do Ministério da Educação.

Os representantes dos Agrupamentos retiraram-se da reunião.

Nos serviços do Município:

Avaliação dos assistentes operacionais

Tal como nos biénios anteriores, emite este CCA parecer favorável no sentido que para o biénio 2021/2022 estes trabalhadores sejam avaliados pelo regime 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 (LOE 2011), ou seja, apenas com base em 8 competências – o que deverá ser validado por despacho do Sr Presidente do Município.

Resulta do artigo 80º da Lei 66-B/2007 que:

1 - Em casos excepcionais, a avaliação dos desempenhos pode incidir apenas sobre o parâmetro 'Competências', previsto na alínea b) do Artigo 45.º, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação e com observância do disposto nos números seguintes.

2 - A avaliação a efectuar nos termos do número anterior apenas é admissível no caso de estarem cumulativamente reunidas as seguintes condições:

a) Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respectiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;

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

4 - As «Competências» são previamente escolhidas para cada trabalhador, em número não inferior a oito.”

Assim, para o biénio 2021/2022 os avaliadores deverão considerar as 4 competências já aprovadas por este CCA e constantes da Ficha de Avaliação em anexo – DOC C, a que devem acrescentar (contratualizar com trabalhadores) as restantes, de forma a serem avaliados com 8 competências;

Quanto estiver em causa trabalhador da categoria de Encarregado Geral e Encarregado Operacional devem ainda considerar (além das constantes do DOC C) a competência nº 6 – Coordenação, a que devem acrescentar (contratualizar com trabalhadores) as restantes, de forma a serem avaliados com 9 competências;

Avaliação dos assistentes técnicos

Com idênticos pressupostos de facto e idêntico enquadramento legal, os assistentes técnicos serão avaliados em 2021/2022, em regra, apenas com 8 competências – o que deverá ser validado por despacho do Sr Presidente do Município.

Assim, para o biénio 2021/2022 os avaliadores deverão considerar as 5 competências já aprovadas por este CCA e constantes da Ficha de Avaliação em anexo – DOC D, a que devem acrescentar (contratualizar com trabalhadores) as restantes, de forma a serem avaliados com 8 competências;

Já os Coordenadores Técnicos, trabalhadores da carreira especial de Fiscalização e os Técnicos de Informática, bem como Assistentes Técnicos com o 12º ano de escolaridade e habilitação profissional específica serão avaliados com o mínimo de 3 objetivos e 8 competências.

Os avaliadores devem considerar as 5 competências aprovadas para os Assistentes Técnicos e constantes do DOC D, a que devem acrescentar (contratualizar com trabalhadores) as restantes, de forma a serem avaliados com 8 competências;

Já relativamente aos Coordenadores Técnicos devem ainda considerar a competência 6 – Coordenação, a que devem acrescentar (contratualizar com trabalhadores) as restantes, de forma a serem avaliados com 9 competências.

Avaliação dos técnicos superiores

Serão avaliados no biénio 2021/2022 com o mínimo de 3 objetivos e 8 competências.

Os avaliadores deverão considerar as 5 competências aprovadas por este CCA, a que devem acrescentar (contratualizar com trabalhadores) as restantes, de forma a serem avaliados com 8 competências.

E as 5 competências obrigatórias são:

Nº 1 Orientação para resultados

Nº 4 Análise da informação e sentido crítico

Nº 6 Adaptação e melhoria contínua

Nº 7 Iniciativa e autonomia

Nº 17 Tolerância à pressão e contrariedades

O CCA delibera que nos casos em que a avaliação tem objetivos/resultados e competências os objetivos/resultados têm o peso de 60% e as competências têm o peso de 40% na avaliação final na avaliação final.

O CCA delibera ainda que em todos os casos os avaliadores podem fixar diferentes ponderações para as competências sendo que o valor mais elevado da ponderação não pode ser mais do que o dobro do valor da ponderação mínima.

3 – Calendarização dos procedimentos

A Srª Presidente do CCA apresentou proposta de grelha com as fases, intervenientes e prazos que foi validada pelos membros do CCA, e que passa a constar desta Ata como **Anexo 1**.

Não havendo mais nada a tratar lavrou-se a presente ata que depois de aprovada pelos membros do CCA presentes, vai ser assinada pela presidente do CCA, dela fazendo parte a lista de presenças.

Anexos:

Doc A – Minuta de requerimento p/ trabalhador requerer a relevância da última avaliação

Doc B – Minuta de requerimento p/ trabalhador requerer a avaliação por ponderação curricular

Doc C – Ficha para avaliação dos Assistentes Operacionais (apenas competências) no biénio 2021/2022

Doc D – Ficha para avaliação dos Assistentes Técnicos (apenas competências) no biénio 2021/2022

Anexo 1 – Trabalhadores a avaliar no Agrupamento de Escolas Tomás Ribeiro

Anexo 2 – Trabalhadores a avaliar no Agrupamento de Escolas Cândido Figueiredo

Anexo 3 – Trabalhadores, por avaliador, dos serviços do Município

Anexo 4 – Quadro com fases, intervenientes e prazos

Sofia Lima Faro

17/12/2020

Conselho Coordenador de Avaliação

Reunião nº 1/2020

PRESENCAS da Reunião realizada no dia 16 de dezembro de 2020

Vereadora Sofia Alexandra Fraga Simões Ferreira	
Vereador Pedro Luís Jesus Ferreira Adão	
Vereador Miguel Cláudio Torres Bruno	
Vereador José Carlos Henriques Vieira Coimbra	
Diretor de Departamento e Responsável pelo Serviço de Recursos Humanos Eng.º Manuel Augusto Dias Andrade	
Diretora de Departamento Eng.ª Maria João Frutuoso Melo Fernandes	
Chefe de Divisão Dr.ª Joana Cláudia Cordeiro Chaves Ferreira	
Representante do Agrupamento de Escolas Tomás Ribeiro	
Representante do Agrupamento de Escolas Cândido Figueiredo	