MANGUALDE
MUNICÍPIO

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO/2012

ACTA N.º 1/2011

Reunião ordinária de 28 de Novembro de 2011

------Aos vinte e oito dias do mês de Novembro do ano de dois mil e onze, nesta cidade de Mangualde, Paços do Município na sala de reuniões internas, reuniu o Conselho Coordenador da Avaliação deste Município, para o ano 2012, adiante designado por CCA, constituído pelo Despacho do senhor Presidente da Câmara n.º 80-RH/2011, de 22 de Novembro de 2011. Nesta reunião estiveram presentes todos os membros do CCA/2012, designadamente: O senhor Vice-Presidente da Câmara, Eng.º Joaquim Manuel Patrício Ferreira, que presidiu à reunião, de acordo com Despacho de Delegação de competências do senhor Presidente da Câmara n.º 79-RH/2011, de 21 de Novembro de 2011; - O Vereador senhor João Fernando Albuquerque Lopes; - A senhora Vereadora Dr.ª Maria José de Jesus da Silva Coelho; - A Chefe da Divisão Administrativa, Dr.ª Maria Gracinda Gomes Lopes Pinheiro da Rocha, responsável pelos Recursos Humanos; - O Chefe da Divisão Financeira, Dr. Orlando Augusto Duarte Fernandes; comigo, Maria Adelaide Agostinho Borges, secretária do CCA. ----------

------ ----------

------HORA DE ABERTURA ----------

------Pelo senhor Presidente do CCA foi declarada aberta a reunião quando eram quinze horas.----------

----------ORDEM DO DIA ----------

------A presente reunião ordinária foi convocada para efeito do disposto na alínea a), do art.º 61.º, e art.º 62.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, conjugados com os art.º 4.º e 5.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de Setembro, que procedeu à adaptação aos serviços da administração autárquica do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública. ----------

------Pontos/assuntos constantes da **ORDEM DO DIA** da presente reunião:----------

MANGUALDE
MUNICÍPIO

------PONTO 1: ESTABELECER DIRECTRIZES PARA UMA APLICAÇÃO OBJECTIVA E HARMÓNICA DO SIADAP 2 E DO SIADAP 3, TENDO EM CONSIDERAÇÃO OS DOCUMENTOS QUE INTEGRAM O CICLO DE GESTÃO REFERIDO NO ARTIGO 5.º, DO DECRETO REGULAMENTAR N.º 18/2009,DE 04 DE SETEMBRO----------

------Nos termos do disposto na alínea a), do n.º 1, do artigo 58.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, conjugado com o disposto na alínea a), do n.º 1, do art.º 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de Setembro, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação estabelecer directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica do SIADAP 2 e do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o Ciclo de Gestão previstos no artigo 8.º, da referida Lei n.º 66-B/2007, conjugado com o disposto no art.º 5.º, do também já referido Decreto Regulamentar n.º 18/2009. ----------

------No âmbito dos documentos que integram o ciclo de gestão supra referidos, os objectivos estratégicos plurianuais determinados pelo actual órgão executivo, foram aprovados na reunião ordinária do órgão executivo realizada em 29 de Março de 2010; Quanto ao Orçamento, Plano de Actividades e Mapa de Pessoal para 2012, estes irão ser aprovados em reunião do órgão executivo a realizar durante o próximo mês de Dezembro de 2011.----------

------Na presente reunião, iniciada a discussão deste ponto da ordem de trabalhos, o CCA deliberou, por unanimidade, que **os avaliadores para o ano de 2012 deverão tomar como directrizes no âmbito do SIADAP 2 e 3 as seguintes disposições legais**: ----------

------**Lei n.º 66-B/2007, de 28/12**, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP): Art.º 42.º (requisitos funcionais para avaliação), art.º 43.º (ponderação curricular), art.º 45.º (parâmetros de avaliação), art.º 46.º (resultados), art.º 47.º (avaliação dos resultados atingidos), n.º1 e n.º3, art.º 48.º (competências) n.º1, art.º 49.º (avaliação das competências), art.º 50.º (avaliação final), art.º 52.º (efeitos), art.º 59.º (comissão paritária), art.º 62.º (planeamento), art.º 63.º (auto-avaliação e avaliação), art.º 64.º (harmonização de propostas de avaliação), art.º 66.º (contratualização dos parâmetros), art.º 67.º (contratualização dos objectivos), art.º 68.º (contratualização das competências), art.º 69.º (validações e reconhecimentos), art.º 71.º

(homologação das avaliações), art.º 74.º (monitorização), art.º 75.º (diferenciação de desempenhos), art.º 80.º, na redacção dada pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro (avaliação com base nas competências), art.º 84.º (critérios de desempate) e art.º 87.º (habilitação regulamentar); ----------

------**Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04/09**, que adapta aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro: Art.º 4.º (sistema de planeamento), art.º 6.º (subsistemas do SIADAP), art.º 9.º (monitorização e revisão dos objectivos), art.º 10.º (Relatório do desempenho da unidade orgânica), art.º 14.º (parâmetros de avaliação – avaliação de desempenho dos dirigentes superiores), art.º 15.º (avaliação intercalar – avaliação de desempenho dos dirigentes superiores), art.º 18.º (parâmetros de avaliação – avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios), art.º 19.º (avaliação intercalar – avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios), art.º 20.º (avaliadores – avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios), art.º 21.º (conselho coordenador da avaliação) e art.º 22.º (comissão paritária);----------

------**Portaria n.º 1633/2007, de 31/12**, que aprova os modelos de fichas de auto-avaliação e avaliação do desempenho no âmbito do sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública (SIADAP) e as listas de competências dos diferentes grupos de pessoal;----------

------**Portaria n.º 759/2009, de 16/07**, que procede à adaptação do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública ao pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário; ---------

------**Ofício Circular 13/GDG/08, de 21/11**, cujo documento anexo essencialmente aborda questões colocadas à DGAEP e que carecem de orientação, no âmbito do SIADAP.----------

------Em matéria de objectivos, o CCA deliberou, por unanimidade, que os objectivos a definir para o ano de 2012 deverão ser tangíveis, ambiciosos, ter em conta os recursos existentes, mensuráveis, ter uma métrica associada, serem delimitados no tempo, estarem redigidos de forma clara e concisa, estarem em consonância com os objectivos estratégicos

plurianuais e directrizes superiores e ter em conta os recursos globais existentes. Deverá ainda ser efectuada uma uniformização da avaliação de todos os trabalhadores, a não ser que o regulamento disponha em contrário. ----------

------De seguida o CCA deliberou ainda, por unanimidade, estabelecer as seguintes directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica das avaliações de desempenho, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos:

------**Desempenho Relevante:**----------

------A avaliação deverá demonstrar o cumprimento dos seguintes critérios: ----------

------**1.º Critério** – Pelo menos 50% (cinquenta por cento) dos objectivos/competências individuais está de acordo com os objectivos fixados para a unidade/serviço onde estão inseridos os trabalhadores;----------

------**2.º Critério** – No mínimo, 50% (cinquenta por cento) dos critérios fixados, foram superados;----------

------**3.º Critério** – Contribui para a criação de benefícios adicionais para a instituição, nomeadamente, nos planos: - Financeiro (redução da despesa); - Simplificação e agilização de procedimentos; - Optimização e valorização de meios e recursos; - Incremento da eficiência e eficácia do serviço. ----------

------**4.º Critério** – Demonstra elevado empenho e compromisso com o serviço.----------

------**Desempenho Excelente:** ----------

------A avaliação deverá demonstrar o cumprimento dos seguintes critérios: ----------

------**1.º Critério** – Contribui para o aumento da qualidade da Instituição; ----------

------**2.º Critério** – Evidencia e referencia Boas Práticas para os restantes trabalhadores articulados com o plano estratégico da Câmara Municipal de Mangualde; ----------

------**3.º Critério** – Deliberação por unanimidade. ----------

------**Desempenho Inadequado:** ----------

------A avaliação deverá demonstrar o seguinte: ----------

------**1.º Critério** – Não atinge 50% (cinquenta por cento) dos objectivos individuais; ----------

------**2.º Critério** – Não demonstra as competências necessárias; ----------

------O CCA deliberou ainda, por unanimidade, que em cumprimento do legalmente disposto no âmbito da avaliação de desempenho, no início da segunda quinzena de Janeiro de 2012 deverá realizar-se uma reunião do CCA para proceder à análise das propostas de avaliação referentes ao ano de 2011 e à respectiva harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos e iniciar o processo que conduz à validação dos desempenhos relevantes e desempenhos inadequados e de reconhecimento dos desempenhos excelentes. Deverá também ser elaborado mapa/relatório de monitorização dos objectivos, sendo que os documentos relativos ao SIADAP deverão ser reencaminhados à Divisão Administrativa. ----------

------ ----------

------**PONTO 2: ESTABELECER ORIENTAÇÕES GERAIS EM MATÉRIA DE FIXAÇÃO DE OBJECTIVOS, DE ESCOLHA DE COMPETÊNCIAS E DE INDICADORES DE MEDIDA, EM ESPECIAL OS RELATIVOS À CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO DE SUPERAÇÃO DE OBJECTIVOS;** ----------

------Nos termos do disposto na alínea b), do n.º 1, do artigo 58.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, conjugado com o disposto na alínea b), do n.º 1, do art.º 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de Setembro, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objectivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objectivos. ----------

------Assim, **sem prejuízo do disposto no ponto 3 da presente Ordem do Dia** e no sentido de se obter uma harmonização de procedimentos em termos de avaliação em todos os serviços da Câmara Municipal de Mangualde, o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte: ----------

MANGUALDE
MUNICÍPIO

------I – No que respeita às orientações gerais em matéria de fixação de objectivos: --------

------1. Número de objectivos a fixar: ----------

------1.1 - O número de objectivos a fixar no âmbito da avaliação de desempenho para o ano de 2012 deverá ser igual para todos os avaliados/trabalhadores da Câmara Municipal de Mangualde. ----------

------2. Definição dos objectivos: ----------

------2.1 - Os objectivos devem estar alinhados em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal de Mangualde, designadamente com os respectivos objectivos estratégicos, Orçamento, Plano de Actividades e Mapa de Pessoal, aprovados para o ano de 2012. ----------

------2.2 - Os objectivos devem ser específicos (com relevância no contexto funcional), mensuráveis (indicar a base do desempenho, a moldura temporal de referência e meta), balizados no tempo, realizáveis/tangíveis (verificar as condições de realização), devem também ser ambiciosos (tendo em conta os recursos existentes), delimitados no tempo, estarem redigidos de forma clara e concisa, estarem em consonância com os objectivos estratégicos plurianuais, como os objectivos da respectiva unidade orgânica e directrizes superiores. --------

------3. Indicadores: ----------

------3.1 - Nos postos de trabalho da área administrativa e técnica deverá, na medida do possível, valorizar-se os prazos de execução e o número das tarefas. ----------

------3.2 - Os indicadores de medida devem reflectir o tempo de execução média, a complexidade e a qualidade exigível. ----------

------4. Caracterização da superação dos objectivos:----------

------4.1 - O objectivo considera-se superado quando o valor alcançado exceda em 1/4 ou mais o valor da meta definida, e mostrando-se igualmente reunidas as condições de qualidade exigíveis no desempenho normal da função. ----------

------4.2 - Nos casos em que o avaliador considere que o objectivo não foi superado por não estarem manifestamente reunidos os requisitos normais de qualidade, deverá fundamentar a sua decisão. ----------

------4.3 - Sempre que a meta do indicador de desempenho estiver referida ao cumprimento de vários prazos ter-se-á em consideração o valor total anual destes, ou quando não especifique prazos, deve ter-se em consideração o último dia do período em avaliação. -------

------**5. Avaliação dos resultados obtidos em cada objectivo:** ----------

------5.1 – De acordo com o disposto no n.º 1, do artigo 47.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, conjugado com o disposto no n.º 3, do artigo 8.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, a avaliação dos resultados obtidos em cada objectivo, tendo presente a medição do grau de cumprimento do mesmo de acordo com os respectivos indicadores previamente estabelecidos, é expressa em três níveis, designadamente: ----------

------*a*) «Objectivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;----------

------*b*) «Objectivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;----------

------*c*) «Objectivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.----------

------**II – No que respeita às orientações gerais em matéria de escolha de competências:**--

------**1. Número de competências a fixar em função das carreiras:** ----------

------1.1 - O n.º 1, do artigo 48.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, estabelece que o parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a 5. Porém, a fixação do número de competências incumbe ao Conselho Coordenador da Avaliação (alínea c), do n.º 1, do artigo 58.º do mesmo diploma legal, conjugado com a alínea c), do n.º 1, do artigo 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009). ----------

------Assim, em cumprimento do disposto no parágrafo anterior, o CCA deliberou, por unanimidade, que no âmbito das Competências a considerar na avaliação de desempenho de todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Mangualde para o ano de 2012, a selecção

das mesmas fica a cargo dos respectivos avaliadores, sem prejuízo do número definido como obrigatório pelo CCA, devendo estes contratualizar com os seus avaliados aquelas competências que melhor se adequam a cada situação, em função das respectivas carreiras e de acordo com as especificidades relacionadas com o posto de trabalho que ocupam, o perfil exigido e o resultado a obter. ----------

------ ----------

------PONTO 3: ESTABELECER O NÚMERO DE OBJECTIVOS E DE COMPETÊNCIAS A QUE SE DEVE SUBORDINAR A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, PODENDO FAZÊ-LO PARA TODOS OS TRABALHADORES OU, QUANDO SE JUSTIFIQUE, POR UNIDADE ORGÂNICA OU POR CARREIRA;----------

------ Nos termos do disposto na alínea c), do n.º 1, do artigo 58.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, conjugado com o disposto na alínea c), do n.º 1, do art.º 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de Setembro, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação estabelecer o número de objectivos 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. Acresce referir que o SIADAP actual obriga, de forma clara, a uma articulação entre os objectivos fixados para o serviço, para os dirigentes superiores, intermédios e para os trabalhadores. ----------

------Relativamente a este ponto o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte no que respeita ao número de objectivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho no ano de 2012: ----------

------**<u>Número de Objectivos:</u>** Fixar em **três** o número de objectivos para todos os trabalhadores da autarquia, devendo estes ser definidos em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal de Mangualde, de acordo com as regras estabelecidas no artigo 67.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro; ----------

------Para cada objectivo será construído um indicador de medida e uma escala, a qual conterá os patamares onde o objectivo é atingido e superado, respectivamente. ----------

MANGUALDE
MUNICÍPIO

------**Número de Competências:** Fixar um conjunto de **cinco** competências para todos os trabalhadores da autarquia (com excepção dos técnicos superiores que exercem funções de coordenação), de entre as constantes das listas aprovadas pela Portaria n.º 1633/2007, de 31 de Dezembro, escolhidas de acordo entre o avaliador e o avaliado, devendo estes contratualizar aquelas que melhor se adequam a cada situação, de acordo com as especificidades relacionadas com o posto de trabalho, o perfil exigido e o resultado a obter, de acordo com as regras estabelecidas no artigo 68.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro. ----------

------**Número de Competências no caso dos técnicos superiores que exercem funções de coordenação**: Fixar um conjunto de **seis** competências, devendo de entre estas ser **obrigatoriamente considerada a competência de "coordenação"**. ----------

------**A avaliação final** será obtida pela média ponderada dos parâmetros "Resultados" (obtidos na prossecução dos objectivos) e "Competências", os quais terão os seguintes pesos relativos: ----------

------**No caso dos trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 3**, o parâmetro "Resultados" terá uma ponderação de 60% e o parâmetro "Competências" uma ponderação de 40%, em conformidade com o disposto no n.º 2, do art.º 50.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro; ----------

------**No caso dos dirigentes intermédios (SIADAP 2)**, o parâmetro "Resultados" terá uma ponderação de 75% e o parâmetro "Competências" uma ponderação de 25% (n.º 10, do art.º 36.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e n.º 9, do art.º 19.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de Setembro.----------

------ ----------

MANGUALDE
MUNICÍPIO

------PONTO 4: ESTABELECER A EVENTUAL AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO APENAS SOBRE O PARÂMETRO "COMPETÊNCIAS", DESDE QUE SE ENCONTREM CUMULATIVAMENTE REUNIDAS AS CONDIÇÕES PREVISTAS NAS ALÍNEAS A) E B), DO N.º 2, DO ART.º 80.º, DA LEI N.º 66-B/2007, DE 28 DE DEZEMBRO, NA REDACÇÃO QUE LHE FOI ATRIBUÍDA PELA LEI N.º 55-A/2010, DE 31 DE DEZEMBRO----------

------ Nos termos do disposto no artigo 80.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na redacção dada pela lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro (Orçamento de Estado para 2011), em casos excepcionais, a avaliação de desempenho de alguns trabalhadores, designadamente das carreiras de assistente técnico e assistente operacional, poderá incidir apenas sobre o parâmetro "competências", mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA e desde que se encontrem cumulativamente reunidas as condições previstas nas alíneas a) e b), do n.º 2, do referido art.º 80.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na nova redacção. ----------

------Assim, ao abrigo da referida disposição legal, o senhor Presidente da Câmara, por despacho n.º 81-RH/2011, de 22 de Novembro corrente, determinou que o CCA se pronunciasse quanto à possibilidade de ser aplicada da avaliação com base nas competências relativamente a alguns trabalhadores das carreiras de assistente técnico e assistente operacional, no âmbito do processo de avaliação de desempenho de 2012. ----------

------Entretanto, verifica-se que pelo facto de alguns trabalhadores das carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional desempenharem funções de natureza executiva, padronizadas, previamente determinadas, rotineiras e permanentes ao longo do período de avaliação, tem dificultado a atribuição e negociação de objectivos baseados na premissa da qualidade, eficiência e eficácia e com as características que devem estar 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/concordar com a aplicação da avaliação com base nas

competências, prevista no art.º 80.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na redacção dada pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro (Orçamento de Estado para 2011), pelo que, em casos excepcionais, a avaliação de desempenho poderá incidir apenas sobre o parâmetro "competências", desde que se encontrem cumulativamente reunidas as condições previstas nas alíneas a) e b), do n.º 2, do referido art.º 80.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, com a nova redacção, ou seja, a avaliação com base nas competências, poderá ser aplicada na avaliação de desempenho de 2012 relativamente a alguns trabalhadores das carreiras de assistente técnico e assistente operacional, sendo que cada avaliador, conhecedor da realidade funcional dos Serviços que dirige, deverá ponderar caso a caso e fundamentadamente, a sua aplicação, e desde que estejam cumulativamente reunidas as condições previstas nas referidas alíneas a) e b), do n.º 2, do referido art.º 80.º, designadamente:----------

------*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.*----------

------**Requisitos a observar na aplicação da avaliação com base nas competências:**----------

------A fim de ser criada uniformidade e equidade (comparabilidade) no processo de avaliação com base nas competências, **encontram-se estabelecidos no referido despacho n.º 81-RH/2011, os seguintes princípios e requisitos que deverão ser observados:**----------

------1. **O número de competências a utilizar na avaliação será de 8 (oito),** devendo contudo, obrigatoriamente, contemplar uma competência que saliente a capacidade de realização e ainda a orientação para os resultados; ----------

------1.1. Destas, serão escolhidas **2 (duas) competências fixas e comuns a todos os avaliados**, de entre as constantes nas Listas de Competências por grupos profissionais

constantes no anexo VI, referido no art.º 2.º, da Portaria 1633/2007, de 31 de Dezembro, a saber:----------

------1.1.1 **Para os assistentes técnicos,** (pessoal técnico-profissional e administrativo) **as competências n.º 1 (realização e orientação para resultados),** de carácter obrigatório, de acordo com o n.º 5, do art.º 80.º, da Lei n.º 66-B/2007) **e a n.º 12 (optimização de recursos);** ----------

------1.1.2 **Para os assistentes operacionais** (assistentes operacionais), **as competências n.º 1 (realização e orientação para resultados),** obrigatória pelos motivos indicados no ponto anterior, **e a n.º 10 (optimização de recursos);**----------

------1.1.3 **As restantes 6 (seis) competências serão escolhidas de acordo entre o avaliador e o avaliado.** ----------

------Serão atribuídos pesos às competências, nos termos do n.º 8, do referido art.º 80.º, distribuídos por três parâmetros (5%, 15% e 25%). As competências com maior peso encontram-se sempre entre o grupo das fixas. ----------

------A cada competência, obrigatoriamente, deverá ser atribuída uma ponderação sobre a sua avaliação, que ficará ao critério do avaliador. ----------

------A ponderação fixada para cada competência deverá ser superior naquelas em que se denote necessidade de melhoria do trabalhador ou do grupo de trabalho onde se insere.-------

------ ----------

------PONTO 5: DETERMINAR OS CRITÉRIOS PARA EFEITOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR, BEM COMO A RESPECTIVA VALORAÇÃO. ----------

------Em cumprimento do disposto no n.º 4, do art.º 43.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, o CCA procedeu à fixação dos critérios para efeito de ponderação curricular, bem como a respectiva valoração, tendo em consideração o disposto no despacho normativo n.º 4-A/2010, publicado no DR – II série, n.º 26, de 08 de Fevereiro de 2010. ----------

------Para o efeito e à semelhança do ano anterior, foram elaborados três documentos com a identificação dos elementos a considerar em termos de ponderação curricular e respectiva valoração, um para os trabalhadores na carreira de Técnico Superior, outro para os trabalhadores da carreira de Assistente Técnico e um terceiro para os trabalhadores da carreira de Assistente Operacional, documentos que se encontram anexos à presente acta. **Anexos (Doc. I, Doc. II e Doc. III)**.----------

------O CCA deliberou, por unanimidade, aprovar os referidos documentos nos quais se encontram estabelecidos os elementos a considerar para efeitos de ponderação curricular e respectiva valoração, nas diferentes carreiras profissionais. ----------

------ ----------

------**PONTO 6:** ***APROVAÇÃO DO REGULAMENTO DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO***----------

------Em cumprimento do disposto no n.º 6, do art.º 58.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, conjugado com o disposto no n.º 6, do art.º 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de Setembro, o CCA procedeu à análise e discussão deste assunto, tendo de seguida procedido à elaboração do respectivo regulamento. ----------

------ Colocado à votação, o CCA deliberou, por unanimidade, aprovar o Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação da Câmara Municipal de Mangualde, que se encontra anexo à presente acta. **Anexo (Doc. IV)** ----------

------ ----------

------Em cumprimento do disposto no n.º 4, do art.º 43.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a presente acta deverá ser tornada pública. ----------

------ ----------

------No final da reunião, o Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação submeteu à aprovação a presente acta, ainda sob a forma de minuta, para produção de eficácia externa, nos termos do disposto no n.º 3 e no n.º 4 do artigo 27.º, do Código do Procedimento Administrativo, tendo a mesma sido aprovada por unanimidade, e que vai ser assinada por

MANGUALDE
MUNICÍPIO

todos os presentes. Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada quando eram dezasseis horas e vinte minutos. ----------

------**ANEXOS:** ----------

------**Doc. I** – Critérios a considerar em termos de ponderação curricular e respectiva valoração para os trabalhadores na carreira de Técnico Superior; ----------

------**Doc. II** – Critérios a considerar em termos de ponderação curricular e respectiva valoração para os trabalhadores na carreira de Assistente Técnico;----------

------**Doc. III** – Critérios a considerar em termos de ponderação curricular e respectiva valoração para os trabalhadores na carreira de Assistente Operacional. ----------

------**Doc. IV** – Regulamento do CCA da Câmara Municipal de Mangualde; ----------

------ ----------

------E eu, Maria Adelaide Agostinho Borges , Maria Adelaide Agostinho Borges, secretária do CCA, a subscrevi e assino. ----------

Os Membros do CCA

(Eng.º Joaquim Manuel Patrício Ferreira)

(Sr. João Fernando Albuquerque Lopes)

(Dr.ª Maria José de Jesus da Silva Coelho)

(Dr.ª Maria Gracinda Gomes L. Pinheiro da Rocha)

(Dr. Orlando Augusto Duarte Fernandes)

A Secretária

(Maria Adelaide Agostinho Borges)