



*[Handwritten signature]*

## CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO/2011

ACTA N.º 1/2010

Reunião ordinária de 17 de Dezembro de 2010

*[Handwritten signature]*

----- Aos dezassete dias do mês de Dezembro do ano de dois mil e dez, nesta cidade de Mangualde, Paços do Município na sala de reuniões internas, reuniu o Conselho Coordenador da Avaliação deste Município, para o ano 2011, adiante designado por CCA, constituído pelo Despacho do senhor Presidente da Câmara n.º 100-RH/2010, de 25 de Novembro de 2010. Nesta reunião estiveram presentes todos os membros do CCA/2011, designadamente: O senhor Presidente da Câmara, Dr. João Nuno Ferreira Gonçalves de Azevedo, que presidiu à reunião; - O senhor Vice-Presidente da Câmara, Eng.º Joaquim Manuel Patrício Ferreira; - 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; - A Chefe da Divisão de Habitação e Equipamentos Públicos, Eng.ª Natércia de Jesus M. Peixoto; comigo, Maria Adelaide Agostinho Borges, secretária do CCA.-----

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

----- Pelo senhor Presidente do CCA foi declarada aberta a reunião quando eram dez 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:-----



----- PONTO 1: ESTABELECEER 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 2011, foram aprovados na reunião extraordinária do órgão executivo realizada em 14 de Dezembro de 2010. -----

----- Na presente reunião, iniciada a discussão deste ponto da ordem de trabalhos, o CCA deliberou, por unanimidade, que os avaliadores devem 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 45.º (parâmetros de avaliação), art.º 46.º (resultados) 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 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 74.º (monitorização), art.º 75.º (diferenciação de desempenhos), e 84.º (critérios de desempate); -----

----- 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);-----

----- 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;-----

----- Em matéria de objectivos, o CCA deliberou, por unanimidade, que os objectivos a definir para o ano de 2011 devem ser tangíveis, ambiciosos, ter em conta os recursos existentes, mensuráveis, ter um métrica associada, serem delimitados no tempo, estarem redigidos de forma clara e concisa, estarem em consonância com os objectivos plurianuais e directrizes superiores. Deverá ainda ser efectuada a ponderação dos parâmetros de avaliação que uniformizam a avaliação de todos os trabalhadores, a não ser que o regulamento disponha em contrário. -----

----- De seguida o CCA deliberou, 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/aumento da receita); - Simplificação e agilização de procedimentos; - Optimização e valorização de meios e recursos; - Incremento da eficácia e eficiência 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, na segunda quinzena de Janeiro de 2011 deverá realizar-se uma reunião do CCA para proceder à análise das propostas de avaliação 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 ainda ser elaborado mapa/relatório de monitorização dos objectivos, sendo que os documentos relativos ao SIADAP deverão ser reencaminhados à Divisão Administrativa.-----

----- PONTO 2: ESTABELECEM 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, foi deliberado, por unanimidade, o seguinte:-----

----- I – 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 2011 deverá ser igual para todos os grupos profissionais, inclusive os avaliadores de nível intermédio e restantes 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, Orçamento, Plano de Actividades e Mapa de Pessoal, aprovados para o ano de 2011.-----

----- 2.2 - Os objectivos devem ser específicos (com relevância no contexto funcional), mensuráveis (indicar a base do desempenho, a moldura temporal de referência a nova meta), balizados no tempo, realizáveis/tangíveis (verificar as condições de realização), consensuais, 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 plurianuais 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: -----

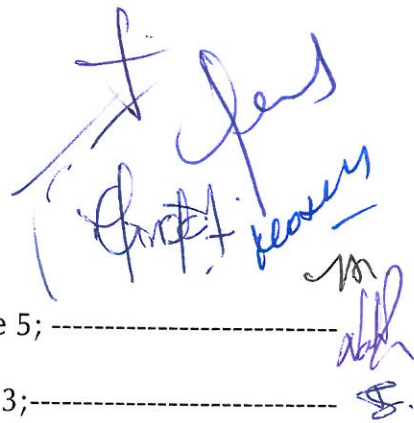
----- 4.1 - O objectivo considera-se superado quando o valor alcançado exceda em 1/4 ou mais o valor da meta definida, e mostrando-se igualmente reunidas as condições de qualidade exigíveis no desempenho normal da função. -----

----- 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 – Competências: -----

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

----- 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 2011, a selecção das mesmas fica a cargo dos respectivos avaliadores, sem prejuízo das definidas como obrigatórias pelo CCA, devendo estes contratualizar com os seus avaliados aquelas competências que melhor se adequam a cada situação, de acordo com as especificidades relacionadas com o posto de trabalho que ocupam, o perfil exigido e o resultado a obter.-----

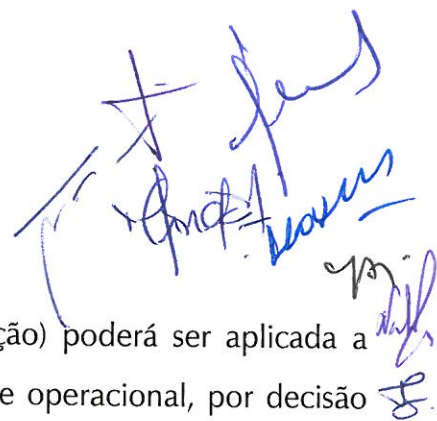
----- PONTO 3: ESTABELECE O NÚMERO DE OBJECTIVOS E DE COMPETÊNCIAS A QUE SE DEVE SUBORDINAR A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, PODENDO FAZÊ-LO PARA TODOS OS TRABALHADORES OU, QUANDO SE JUSTIFIQUE, POR UNIDADE ORGÂNICA OU POR CARREIRA;-----

----- 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. -----

----- Entretanto, verifica-se que em alguns grupos de pessoal, designadamente nas carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional, o facto de 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, propor ao Dirigente Máximo do Serviço a possibilidade de aplicação do regime transitório previsto no art.º 80.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, cuja aplicação pode ainda verificar-se nos anos de 2011 e 2012, tendo em consideração que o regime de SIADAP aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro só entrou em vigor a partir de 2010 para as Autarquias Locais, e o artigo 80.º desta Lei estabelece a aplicação do regime transitório nos 3 anos civis após a sua entrada em vigor. Assim, o disposto na Lei em apreço é aplicável às Autarquias Locais a partir do ano 2010, com as adaptações constantes do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro, o qual não exclui a possibilidade de aplicação do regime transitório do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro. No mesmo sentido, de acordo com o projecto de Lei do Orçamento de Estado para 2011, que entra em vigor em 01 de Janeiro de 2011, a avaliação com base nas competências deixa de ter carácter transitório sendo que, em casos excepcionais, a avaliação de desempenho de alguns trabalhadores das carreiras de assistentes técnicos e assistentes operacionais, poderá incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, 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 (regime de excepção) poderá ser aplicada a alguns trabalhadores das carreiras de assistente técnico e assistente operacional, por decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, sendo que cada avaliador, conhecedor da realidade funcional dos Serviços que dirige, deverá ponderar caso a caso, fundamentadamente, a aplicação ou não da avaliação com base nas competências, em sujeição às condições cumulativas constantes do referido artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, com a redacção que lhe for atribuída pela Lei que aprovar o Orçamento Geral do Estado: -----

----- a) Se trate de trabalhadores a quem no recrutamento para a respectiva carreira seja exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou conferente de diploma do 12.º ano do ensino secundário; -----

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

----- Quanto a este ponto o CCA emitiu, de forma consensual, parecer favorável à possibilidade de aplicação da avaliação com base nas competências a alguns trabalhadores das carreiras de assistente técnico e assistente operacional na avaliação de desempenho de 2011, nas condições anteriormente referidas. -----

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

----- A fim de ser criada uniformidade e equidade (comparabilidade) no processo de avaliação (avaliativo no âmbito da avaliação) com base nas competências, o CCA estabeleceu os seguintes princípios e requisitos que deverão ser observados: -----

----- 1. O número de competências a utilizar na avaliação será de 8 (oito); -----

----- 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, 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, 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. -----

----- Definição de objectivos e competências para a avaliação de desempenho dos restantes trabalhadores e dirigentes intermédios: -----

----- O CCA deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

----- Número de Objectivos: Fixar em três o número de objectivos a considerar na avaliação de desempenho para o ano de 2011, 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. -----

----- Número de Competências: Fixar um conjunto de cinco competências, de entre as constantes das listas aprovadas pela Portaria n.º 1633/2007, de 31 de Dezembro, sendo obrigatória a contratualização da competência “optimização de recursos” e a as restantes competências serão 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 que ocupam, 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. -----

-----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:-----

----- Para o caso dos técnicos superiores, o parâmetro “Resultados” terá uma ponderação de 60% e o parâmetro “Competências” uma ponderação de 40% (n.º 2, do art.º 50.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro; -----

----- Para o caso dos dirigentes intermédios, 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. -----

----- Mais deliberou o CCA, por unanimidade, em cumprimento do disposto no artigo 75.º da n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, conjugado com o art.º 21.º do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de Setembro, que a avaliação de desempenho para 2011 deverá ser estabelecida por unidades orgânicas, e dentro de cada unidade por carreira, sendo que relativamente a 2010, deverá ser adoptado o mesmo procedimento, porquanto na altura esta matéria foi igualmente tratada, porém, por lapso, não ficou em acta que a avaliação de desempenho para 2010 seria feita por unidades orgânicas e dentro destas por carreira.-----

----- PONTO 4: 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, 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 estes que se encontram anexos à presente acta. Anexos (Doc. I, Doc. II e Doc. III).-- -----

----- PONTO 5: *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) -----

----- Terminada a análise e discussão dos assuntos constantes da ordem de trabalhos, foram ainda apreciados outros aspectos importantes no âmbito da aplicação do novo SIADAP aos serviços da administração autárquica, designadamente o facto de passar a ser obrigatória a auto-avaliação (n.º 2, do artigo 63.º, da Lei n.º 66-B/2007), bem como a constituição da uma “Comissão Paritária” com competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados, antes da respectiva homologação (artigo 59.º, da Lei n.º 66-B/2007, conjugado com o artigo 22.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009).-----

----- 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



todos os presentes. Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada quando eram onze horas e trinta 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

\_\_\_\_\_  
(Dr. João Nuno Ferreira Gonçalves de Azevedo)

\_\_\_\_\_  
(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)

\_\_\_\_\_  
(Eng.ª Natércia de Jesus M. Peixoto)

#### A Secretária

\_\_\_\_\_  
(Maria Adelaide Agostinho Borges)

