



*Moscos*  
*João Pedro*  
*Rui Jorge*  
*Maria José*  
*Maria Gracinda*  
*Silvia*  
*Natércia*

**CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO – SIADAP 3  
FASE DE PLANEAMENTO DO CICLO AVALIATIVO 2023/2024**

**ATA N.º 1/2023**

**Reunião ordinária de 30 de janeiro de 2023**

----- Aos trinta dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e três, nesta cidade de Mangualde, paços do município na sala de reuniões internas, reuniu o Conselho Coordenador da Avaliação deste município para o ciclo avaliativo 2023/2024, adiante designado por CCA, constituído pelo despacho do senhor presidente da câmara n.º 04-RH/2023, de 10 de janeiro de 2023. Nesta reunião estiveram presentes todos os membros do CCA, designadamente: - O senhor vice-presidente da câmara municipal, Dr. João Pedro Andrade da Silva Cruz, que presidiu à reunião, de acordo com o despacho de delegação de competências do senhor presidente da câmara n.º 3-RH/2023, de 10 de janeiro de 2023; - A senhora vereadora Dr.ª Maria José de Jesus Silva Coelho; - O senhor vereador Dr. Rui Jorge Figueiredo Costa; - A Chefe da Divisão Administrativa, Dr.ª Maria Gracinda Gomes Lopes Pinheiro da Rocha, responsável pela subunidade onde está inserido o serviço de recursos humanos; - A Chefe da Divisão Financeira, Dr.ª Sílvia Laura Amaral Marques; - A Chefe da Divisão de Gestão de Obras Públicas, Particulares, Urbanismo e Equipamentos Públicos, Eng.ª Natércia de Jesus Marques Peixoto; comigo, Maria Adelaide Agostinho Borges, designada secretária do CCA no referido despacho do senhor presidente da câmara n.º 04-RH/2023, de 10 de janeiro de 2023.-----

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

----- Verificada a existência de quórum, o senhor vice-presidente da câmara municipal, Dr. João Cruz, que presidiu a esta reunião do CCA no uso da competência que lhe foi delegada, declarou aberta a reunião quando eram quinze horas e dez minutos.-----

----- A presente reunião ordinária foi convocada para efeito do disposto na alínea a), do art.º 61.º, conjugada com o art.º 62.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, e ainda com os art.º 4.º e 5.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de

Handwritten signatures and notes in blue ink, including the name "MORAIS" and other illegible signatures.

setembro, que procedeu à adaptação aos serviços da administração autárquica do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública. -----

----- Após breve introdução, o CCA passou de imediato à apreciação dos pontos/assuntos constantes da ordem do dia da presente reunião, respeitantes à fase de planeamento do ciclo avaliativo 2023/2024 – SIADAP 3.-----

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

----- **PONTO 1: ESTABELECEM DIRETRIZES PARA UMA APLICAÇÃO OBJETIVA E HARMÓNICA 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, na atual redação, conjugada 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 diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica 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.-----

----- Na presente reunião, após apreciação deste ponto da ordem de trabalhos e sob proposta do senhor vice-presidente da câmara municipal, Dr. João Cruz, o CCA deliberou, por unanimidade, que **para o ciclo avaliativo 2023/2024 os avaliadores deverão tomar como diretrizes no âmbito do SIADAP 3 as seguintes disposições legais:**-----

----- **Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na atual redação**, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP), especialmente: Art.º 41.º (periodicidade), 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), art.º 48.º (competências), 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 (autoavaliação e avaliação), art.º 64.º (harmonização de propostas de avaliação), art.º 66.º (contratualização dos parâmetros), art.º 67.º (contratualização dos

objetivos), 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 redação 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 objetivos), art.º 10.º (Relatório do desempenho da unidade orgânica), art.º 18.º (parâmetros de avaliação – avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios), art.º 19.º (avaliação/monitorização 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 359/2013, de 13/12**, que aprova os modelos de fichas de autoavaliação, de avaliação do desempenho, de monitorização do desempenho, de avaliação com base nas competências, de reformulação de objetivos, para utilização no âmbito do sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública (SIADAP) e ainda 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 respetivo documento anexo essencialmente aborda questões colocadas à DGAEP e que carecem de orientação, no âmbito do SIADAP.----

----- **Em matéria de objetivos** o CCA deliberou, por unanimidade, que os objetivos operacionais a fixar pelas diversas unidades orgânicas para o ciclo avaliativo 2023/2024 **deverão ser estabelecidos em consonância com os objetivos estratégicos** de acordo com a proposta aprovada pelo órgão executivo na reunião de 28 de novembro de 2022, também deverão ser tangíveis, ambiciosos, ter em conta os recursos existentes, mensuráveis, ter uma

Handwritten signatures in blue ink, including the name "Moussy" and other illegible signatures.



métrica associada, serem delimitados no tempo, estarem redigidos de forma clara e concisa, estarem em consonância com os objetivos estratégicos plurianuais, a e diretrizes superiores e ter em conta os recursos globais existentes.-----

----- O CCA deliberou ainda, por unanimidade, estabelecer as seguintes **diretrizes para uma aplicação objetiva 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 dois dos objetivos/competências individuais estão de acordo com os objetivos fixados para a unidade/serviço onde estão inseridos os trabalhadores; -----

----- **2.º Critério** – Contribui para a criação de benefícios adicionais para a instituição, nomeadamente, nos planos: - Financeiro (redução da despesa); - Simplificação e agilização de procedimentos, que podem abranger todas as unidades; - Otimização e valorização de meios e recursos; - Incremento da eficiência e eficácia do serviço; -----

----- **3.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 do serviço;-----

----- **2.º Critério** – Evidencia e referencia boas práticas para os restantes trabalhadores, estando articulada com o plano estratégico da Câmara Municipal de Mangualde; -----

----- **3.º Critério** – A deliberação do CCA deverá ser tomada por unanimidade.-----

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

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

----- **1.º Critério** – No âmbito do parâmetro “objetivos”, dos três objetivos individuais contratualizados, em dois foi obtido o resultado “objetivo não atingido” e no terceiro apenas o resultado “objetivo atingido”.-----

----- **2.º Critério** – No âmbito do parâmetro “competências”, do total das competências contratualizadas o trabalhador não demonstra pelo menos quatro das competências



contratualizadas, estando incluídas nestas quatro as competências definidas como obrigatórias pelo CCA. -----

----- Depois, ainda em cumprimento do disposto na alínea a), do n.º 1, do artigo 58.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, e na alínea a), do n.º 1, do art.º 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, face à definição de serviço efetivo constante da alínea f), do art.º 4.º, da referida Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, compete ao CCA determinar quais as **ausências que devem ser descontadas para efeitos do apuramento do tempo de serviço efetivo (mínimo 1 ano)**.-----

----- Assim, o CCA deliberou, por unanimidade, que para determinação do serviço efetivo do trabalho realmente prestado pelos trabalhadores e para aferição dos requisitos funcionais para avaliação, se retirem as ausências significativas, designadamente:-----

----- **Licença sem remuneração;**-----

----- **Licença de maternidade/paternidade;**-----

----- **Doença prolongada;**-----

----- **Falta por atividade sindical.**-----

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

----- 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, na atual redação, conjugada 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 objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos.-----

----- Os objetivos operacionais a fixar pelas diversas unidades orgânicas para o ciclo avaliativo 2023/2024 deverão ser definidos em cascata e estabelecidos em consonância com os



objetivos estratégicos de acordo com a proposta aprovada pelo órgão executivo na reunião de 28 de novembro de 2022. -----

----- 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 igual para todos os serviços da câmara municipal de Mangualde**, o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte: -----

----- **I – Orientações gerais em matéria de fixação de objetivos:** -----

----- **1. Número de objetivos a fixar:** -----

----- 1.1 - O número de objetivos a fixar no âmbito da avaliação de desempenho para o ciclo avaliativo 2023/2024 deverá ser igual para todos os avaliados/trabalhadores da câmara municipal de Mangualde, devendo estes ser fixados em articulação com os documentos estratégicos do município e das unidades orgânicas. -----

----- **2. Definição dos objetivos:** -----

----- 2.1 - Os objetivos devem estar alinhados em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da câmara municipal de Mangualde, designadamente com os respetivos objetivos estratégicos, Orçamento, Plano de Atividades e Mapa de Pessoal.-----

----- 2.2 - Os objetivos devem ainda 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 objetivos estratégicos plurianuais e com os objetivos da respetiva unidade orgânica e diretrizes superiores. -----

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

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

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

----- **4. Caracterização da superação dos objetivos:** -----

----- 4.1 - O objetivo considera-se superado quando o valor alcançado exceda em 1/4 ou mais o valor da meta definida, 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 objetivo 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 referir o cumprimento de vários prazos ter-se-á em consideração o valor total destes, ou quando não especifique prazos, deverá ser considerado o último dia do período em avaliação. -----

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

----- 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, na atual redação, conjugado com o disposto no n.º 3, do artigo 8.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 04 de setembro, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é expressa em três níveis, tendo presente a medição do grau de cumprimento do mesmo de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, designadamente:

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

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

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

----- **II – 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, na atual redação, estabelece que o parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco. 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 e também o despacho/proposta do senhor presidente da câmara municipal n.º 12-RH/2023, de 10 de janeiro de 2023, o CCA deliberou, por unanimidade, que **no âmbito da avaliação de**



desempenho dos trabalhadores da câmara municipal de Mangualde para o ciclo avaliativo 2023/2024, na carreira de assistente operacional a avaliação deverá ser feita, exceccionalmente, apenas com base nas competências (ver ponto 4). Relativamente aos restantes trabalhadores do município a seleção das competências fica a cargo dos respetivos 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 respetivas 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: ESTABELECE O NÚMERO DE OBJETIVOS 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, na atual redação, conjugada 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 objetivos 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 atual SIADAP obriga, de forma clara, a uma articulação entre os objetivos fixados para o serviço, para os dirigentes intermédios e para os trabalhadores. -----

**----- Relativamente a este ponto o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte no que respeita ao número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho no ciclo avaliativo 2023/2024: -----**

**----- Número de objetivos: Fixar em 3 (três) o número de objetivos para todos os trabalhadores da autarquia, exceto os trabalhadores da carreira de assistente operacional que serão avaliados, exceccionalmente, apenas com base nas competências (ver ponto 4).** Estes objetivos deverão 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, na atual redação. Para cada objetivo será construído um indicador de medida e uma escala que conterá os patamares onde o objetivo é atingido e superado, respetivamente.-----

----- **Número de competências para os trabalhadores das carreiras de técnico superior e de assistente técnico:** Fixar um conjunto de 5 (cinco) competências, com igual ponderação, para os trabalhadores das mencionadas carreiras (com exceção dos técnicos superiores que exercem funções de coordenação e orientação dos serviços), de entre as constantes das listas aprovadas pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, **devendo ser obrigatoriamente consideradas as seguintes:** -----

----- **Para os trabalhadores da carreira de técnico superior as competências “orientação para resultados” e “planeamento e organização”** (correspondentes aos números 1 e 3);

----- **Para os trabalhadores da carreira de assistente técnico as competências “realização e orientação para resultados” e “responsabilidade e compromisso com o serviço”** (correspondentes aos números 1 e 13).-----

----- As restantes três competências deverão ser escolhidas 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, na atual redação.-----

----- **No caso dos técnicos superiores que exercem funções de coordenação,** deverá ser fixado um conjunto de cinco competências, com igual ponderação, devendo ser obrigatoriamente consideradas as competências “orientação para resultados”, “planeamento e organização” e “coordenação” (correspondentes aos números 1, 3 e 14). --

----- **A avaliação final, exceto no caso dos trabalhadores da carreira de assistente operacional,** será obtida pela média ponderada dos parâmetros “Resultados” (obtidos na prossecução dos objetivos) e “Competências”, os quais terão os seguintes pesos relativos:-----

----- **No caso dos trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 3** e 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, o

Handwritten signatures in blue ink, including names like "Mariano" and "José".



parâmetro "Resultados" terá uma ponderação de 60% e o parâmetro "Competências" uma ponderação de 40%; -----

**----- PONTO 4: PRONUNCIAR-SE SOBRE EVENTUAL AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO COM BASE NO 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 REDAÇÃO 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 redação 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 atual redação. -----

----- Assim, ao abrigo da referida disposição legal, o senhor presidente da câmara, por despacho/proposta n.º 12-RH/2023, de 10 de janeiro de 2023, propôs ao CCA que se pronunciasse quanto à possibilidade de ser aplicada a avaliação com base nas competências relativamente aos trabalhadores da carreira de assistente operacional, no âmbito do processo de avaliação de desempenho no ciclo avaliativo 2023/2024. -----

----- O CCA considerou que efetivamente os trabalhadores da carreira de assistente operacional desempenham funções de natureza executiva, padronizadas, previamente determinadas, rotineiras e permanentes ao longo do período de avaliação, havendo dificuldade na atribuição e negociação de objetivos 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. -----

----- Nesta matéria, o CCA, teve ainda em consideração a dificuldade sentida na aplicação dos critérios de desempate previstos no art.º 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, quando se está perante trabalhadores da mesma carreira e alguns são avaliados por objetivos e competências e outros apenas por competências. -----

----- **Assim, na sequência do anteriormente exposto o CCA deliberou, por unanimidade, emitir parecer favorável/concordar com a aplicação excecional da avaliação com base nas competências, prevista no art.º 80.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, pelo que, no caso dos trabalhadores da carreira de assistente operacional, a avaliação de desempenho deverá 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 redação, ou seja, a avaliação com base nas competências, deverá ser aplicada na avaliação de desempenho no ciclo avaliativo 2023/2024 relativamente aos trabalhadores da carreira de assistente operacional, desde que estejam cumulativamente reunidas as seguintes condições:-----**

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

----- b) *Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades 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 **e de acordo com o determinado no referido despacho/proposta n.º 12-RH/2023, do senhor presidente da câmara, de 10 de janeiro de 2023, deverão ser observados os seguintes requisitos: -----**

----- 1. **O número de competências a utilizar na avaliação por avaliado será de 8 (oito), sendo obrigatoriamente consideradas as competências n.º 1 - “realização e orientação**

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*



para resultados”, a n.º 8 - “**adaptação e melhoria contínua**” e a n.º 12 - “**responsabilidade e compromisso com o serviço**”, tendo sido sugerida a competência n.º 8 “adaptação e melhoria contínua” em substituição da competência n.º 9 “**inovação e qualidade**” conforme proposta do senhor presidente da câmara municipal. **Quanto às restantes 5 (cinco) competências**, deverão ser **escolhidas de acordo entre o avaliador e o avaliado** de entre as constantes na Lista de Competências do pessoal operário e auxiliar constante no anexo V, referido no art.º 2.º, da Portaria 359/2013, de 13 de dezembro.-----

----- 2. Nos termos do n.º 8, do referido art.º 80.º, às competências pode ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respetiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos, pelo que, **a cada uma das três competências obrigatórias será atribuída uma ponderação de 15% e às restantes cinco competências será atribuída uma ponderação de 11 %**.-----

----- **PONTO 5: EMISSÃO DE PARECER SOBRE A POSSIBILIDADE DE OS ELEITOS LOCAIS DESEMPENHAREM A FUNÇÃO DE AVALIADORES**-----

----- No âmbito deste ponto da ordem do dia da reunião a Chefe da Divisão Administrativa, Dr.ª Maria Rocha, responsável pelo serviço de recursos humanos, informou ser entendimento das CCDR que o CCA se deve pronunciar sobre a possibilidade de os eleitos locais desempenham a função de avaliadores atendendo às realidades específicas do município, nomeadamente a ausência de dirigentes em determinadas áreas funcionais, sendo necessária uma solução que passa por serem os eleitos locais, com pelouros atribuídos nessas áreas funcionais, a serem avaliadores dos trabalhadores que deles diretamente dependem. -----

----- Na sequência do exposto o **CCA deliberou, por unanimidade, emitir parecer favorável sobre a possibilidade de os eleitos locais com pelouros atribuídos serem os avaliadores dos trabalhadores que exercem funções nas áreas funcionais que deles diretamente dependem**.-----

----- **PONTO 6: ADMITIR A POSSIBILIDADE DE OS TRABALHADORES COM RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO COM, PELO MENOS, UM ANO E O CORRESPONDENTE SERVIÇO EFETIVO, SEREM AVALIADOS POR AVALIADOR COM O**

**QUAL NÃO TENHAM CONTACTO FUNCIONAL DIRETO DURANTE O REFERIDO PERÍODO TEMPORAL, AO ABRIGO DO DISPOSTO NO N.º 3, DO ART.º 42.º, DA LEI N.º 66-B/2007, DE 28 DE DEZEMBRO, NA ATUAL REDAÇÃO-----**

----- Ao abrigo do disposto no n.º 3, do art.º 42.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, por decisão favorável do CCA pode ser admitida a realização de avaliação relativamente aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, por avaliador com o qual não tenham contacto funcional direto durante o referido período temporal. Isto porque tendo em conta as realidades específicas do município, nomeadamente a ausência de dirigentes em determinadas áreas funcionais e, por conseguinte, de avaliadores diretos e imediatos, nestas circunstâncias poderá ser admitida como solução que os eleitos locais com os “pelouros” nessas áreas funcionais, onde se integram e de quem dependem trabalhadores, sejam os seus avaliadores. Nestes casos e por decisão favorável do CCA, excecionalmente poderá ser admitida a realização de avaliação. Este entendimento encontra-se fundamentado na informação n.º 006/01/2013, emitida pelo Gabinete Jurídico da Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP) e também no parecer jurídico n.º 28/CCDR-LVT/2011, da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT). -----

----- Entretanto, após a apreciação da situação em referência e na sequência do anteriormente exposto, o CCA deliberou, por unanimidade, excecionalmente admitir e emitir **parecer favorável/concordar relativamente à possibilidade de os trabalhadores com relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, serem avaliados por avaliador com o qual não tenham contacto funcional direto durante o referido período temporal**, ao abrigo do disposto no n.º 3, do art.º 42.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, designadamente que os eleitos locais com os “pelouros” nessas áreas funcionais, onde se integram e de quem dependem trabalhadores, sejam os seus avaliadores, tendo por base a fundamentação constante da informação n.º 006/01/2013, emitida pelo Gabinete Jurídico da Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP) e também no parecer jurídico n.º 28/CCDR-LVT/2011, da



Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT). Esta decisão também é aplicável ao pessoal não docente vinculado à autarquia de Mangualde.-----

----- **PONTO 7: DETERMINAR OS CRITÉRIOS PARA EFEITOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR, BEM COMO A RESPETIVA 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, NA ATUAL REDAÇÃO** -----

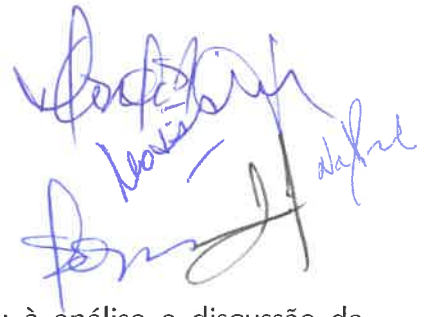
----- Em cumprimento do disposto no n.º 4, do art.º 43.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, o CCA procedeu à fixação dos critérios para efeito de ponderação curricular, bem como a respetiva valoração, tendo em consideração o disposto no despacho normativo n.º 4-A/2010, publicado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

----- Para o efeito e à semelhança dos ciclos avaliativos anteriores, foram elaborados três documentos com a identificação dos elementos a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva 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 ata. **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 respetiva valoração, nas diferentes carreiras profissionais. Esta decisão também é aplicável ao pessoal não docente vinculado à autarquia de Mangualde.-----

----- **PONTO 8: 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, na atual redação, 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 da proposta de regulamento apresentada. -----

----- Colocado este ponto 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 ata. **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, na atual redação, a presente ata deverá ser tornada pública. -----

----- No final da reunião, o Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação submeteu à aprovação a presente ata, 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 34.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 quinze horas e cinquenta minutos. -----


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

----- **Doc. I** – Critérios a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva valoração para os trabalhadores na carreira de técnico superior; -----

----- **Doc. II** – Critérios a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva valoração para os trabalhadores na carreira de assistente técnico; -----

----- **Doc. III** – Critérios a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva 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, secretária do CCA, a subscrevi e assino. -----



MANGUALDE  
MUNICÍPIO

**Os membros do CCA**

(Dr. João Pedro Andrade da Silva Cruz)

(Dr.<sup>a</sup> Maria José Jesus Silva Coelho)

(Dr. Rui Jorge Figueiredo Costa)

(Dr. Sílvia Laura amaral Marques)

(Eng.<sup>a</sup> Natércia de Jesus Marques Peixoto)

(Dr.<sup>a</sup> Maria Gracinda Gomes Lopes Pinheiro da Rocha)

**A secretária**

(Maria Adelaide Agostinho Borges)