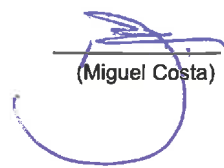


  
(Miguel Alves)  
(Guilherme Lagido)  
(Rui Fernandes)  
(Angelina Cunha)  
(Miguel Costa)

**SIADAP**  
**CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO (CCA) DO**  
**MUNICÍPIO DE CAMINHA**

**ATA Nº 02/2017**

Aos **doze dias do mês de abril de dois mil e dezassete**, no edifício técnico-administrativo do Município de Caminha, reuniu pelas dezasseis horas e trinta minutos, o Conselho Coordenador de Avaliação, adiante designado por CCA, constituído por despacho do Senhor Presidente da Câmara de sete de janeiro de dois mil e dezasseis, estando presentes Luís Miguel da Silva Mendonça Alves, Presidente de Câmara, Guilherme Cesário Lagido Domingos, Rui António Oliveira Fernandes, vereadores a tempo inteiro, Angelina Maria Pereira da Cunha, Chefe de Divisão de Ambiente, Economia e Serviços, em regime de substituição e Miguel Nuno Penteado Dias Costa, Chefe de Divisão de Urbanismo, Planeamento, Obras e Edifícios, em regime de substituição, para apreciar os pontos referidos na convocatória n.º 03/2017, de dez de abril de dois mil e dezassete.

Estiveram ausentes os membros Rui Pedro Teixeira Ferreira Silva, vereador a tempo inteiro, e Sandra Manuel Fernandes Ferreira, Chefe da Divisão de Finanças e Administração, em regime de substituição. No entanto, verificando-se a existência de quórum, o Senhor Presidente deu início à reunião, dando seguimento à apreciação dos pontos da ordem de trabalhos.

**Ponto 1 – Planeamento do processo de avaliação para o biénio 2017/2018**

Nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 do art.º 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 artigo 21.º do decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, são competências do CCA estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, da escolha de competências e de indicadores de medida, nomeadamente os relativos à caracterização da situação da superação de objetivos.

Considerando que o SIADAP tem como objetivos contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade do serviço prestado, e para a promoção da motivação profissional e desenvolvimento de competências dos trabalhadores, e pretendendo-se obter uma harmonização de procedimentos em termos de avaliação em todos os serviços do Município de Caminha, o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer as seguintes orientações:



(Miguel Alves)

(Guilherme Lagido)

(Rui Fernandes)

(Angelina Cunha)

(Miguel Costa)

- a) Os objetivos devem estarem em consonância com os objetivos estratégicos, orçamento e plano de atividades, com a missão e os objetivos da respetiva unidade orgânica e diretrizes superiores.
- b) Os objetivos devem ser coerentes, específicos, mensuráveis, realizáveis/ tangíveis, delimitados no tempo, estarem redigidos de forma clara e concisa.
- c) Na definição dos objetivos individuais deve ser assegurada a proporcionalidade entre os resultados visados, os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos, bem como a carreira profissional do avaliado.
- d) Os avaliadores devem contratualizar com os seus avaliados os objetivos e as competências que melhor se adequem a cada situação, em função das respetivas carreiras e de acordo com as especialidades relacionadas com o posto de trabalho que ocupam, o perfil exigido e o resultado a obter.
- e) Os indicadores de medida devem ser credíveis, claros, comparáveis e permitir a efetiva medição dos resultados que se pretendem alcançar.

**Ponto 2 - Estabelecimento do número de objetivos e competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho dos trabalhadores.**

Nos termos do disposto na alínea c) do n.º 1 do art.º 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 4 de setembro, compete ao CCA estabelecer o número de objetivos e competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho.

Relativamente ao grupo de trabalhadores da carreira de assistente operacional foi ponderado que a avaliação incidisse apenas sobre as competências, conforme previsto no art.º 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, o CCA deliberou que esta apreciação será levada a efeito no ponto 3 da ordem de trabalhos da presente reunião.

Para o biénio de 2017/2018, o CCA deliberou, por unanimidade, para os dirigentes e para os trabalhadores da autarquia das carreiras de técnico superior, técnico profissional e assistente técnico, fixar em **três o número de objetivos** e em **cinco o número de competências**, a designar pelo avaliador, de entre as constantes do Anexo VI a que se refere o art.º 2.º da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

Os trabalhadores a avaliar integrados em carreiras que ainda não foram objeto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, como é o caso das carreiras de Especialistas de Informática, Técnico de Informática e Técnico profissional - Fiscal Municipal, serão avaliados nos termos dos trabalhadores da carreira de Técnicos Superior, para o caso dos Especialistas de Informática e Técnico de Informática, e de Assistente Técnico, para o caso dos Fiscais



  
(Miguel Alves)

  
(Guilherme Lagido)

  
(Rui Fernandes)

  
(Angélica Cunha)

  
(Miguel Costa)

Municipais. Os trabalhadores integrados na carreira de Mestre, Motorista e Marinheiro de Tráfego Fluvial serão avaliados nos termos das carreiras de Assistente Operacional. Estes integrarão as referidas carreiras para efeitos de fixação e distribuição de percentagens de diferenciação de desempenho.

A pontuação final a atribuir ao parâmetro “resultados” será a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

A pontuação final a atribuir ao parâmetro “competências” será a média aritmética das pontuações atribuídas em todas as competências.

A classificação final da avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios e dos trabalhadores acima referidos será obtida pela média ponderada dos parâmetros “resultados” e “competências”, os quais terão os seguintes pesos relativos:

Para os trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 3, o parâmetro “resultados” terá uma ponderação de 60% e o parâmetro “competências” terá uma ponderação de 40%, conforme o disposto no n.º 2 do art.º 50.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Para os trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 2, o parâmetro “resultados” terá uma ponderação de 75% e o parâmetro “competências” terá uma ponderação de 25%, conforme o disposto no 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 4 de dezembro.

### **Ponto 3 - Avaliação com base nas competências.**

Nos termos do previstos no art.º 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atualizada, a avaliação de desempenho dos trabalhadores poderá incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo de serviço, ouvido o CCA, e nas seguintes situações:

- a) Tratando-se de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;
- b) Tratando-se de trabalhadores que desenvolvam tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

Ao abrigo da referida disposição legal, o CCA apreciou a possibilidade de ser aplicada a avaliação apenas com base nas competências relativamente aos trabalhadores da carreira de assistente operacional.

Considerando que a maioria dos trabalhadores da carreira de assistente operacional desempenham funções nos termos acima referidos, reconhecendo-se existirem dificuldades acrescidas na atribuição e negociação de objetivos com os trabalhadores em causa, com as




  
(Miguel Alves)

  
(Guilherme Lagido)

  
(Rui Fernandes)

  
(Angelina Cunha)

  
(Miguel Costa)

caraterísticas a que os mesmos devem ser subjacentes, e tornando-se necessário definir uma metodologia de avaliação adequada a esta realidade, o CCA deliberou, por unanimidade, **emitir parecer favorável** para aplicação da **avaliação apenas com base nas competências a todos os trabalhadores da carreira de assistente operacional**, nos termos do dispostos no art.º80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atualizada.

Conforme disposto no n.º 4 do art.º 80.º da Lei 66-B/207, de 28 de dezembro, **as competências**, a designar pelo avaliador, de entre as constantes do Anexo VI a que se refere o art.º 2.º da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, **deverão ser em número não inferior a oito**.

**A avaliação final é a média aritmética simples da pontuação atribuída às competências.**

#### **Ponto 4 - Definição de critérios para efeitos de ponderação curricular, modelo de requerimento e ficha de ponderação curricular.**

Nos termos do dispostos no n.º 4.º do art.º 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atualizada, e conforme disposto no despacho normativo n.º 4-A72010, publicado no Diário da República, II.ª série, n.º 26, de 8 de fevereiro de 2010, o CCA procedeu à fixação dos critérios para efeitos de ponderação curricular, bem como a respetiva valoração.

A ponderação curricular reporta-se ao biénio para o qual é requerida a avaliação, devendo do currículo constar, de forma clara, a informação necessária e que se considere relevante para apreciação de cada um dos critérios, devendo ser acompanhada de documentação comprovativa dos cargos exercidos, funções ou atividades, entre outras que o trabalhador considere relevante.

O CCA elaborou e aprovou o referido documento, que constitui o Anexo I à presente ata.

#### **Ponto 5 - Diferenciação de desempenhos – percentagens máximas.**

O CCA deliberou, por unanimidade, nos termos do disposto art.º 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que a percentagem máxima de 25% para as avaliações finais qualitativas de desempenho relevante e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente.

#### **Ponto 6 - Listagem de avaliadores e avaliados.**

O CCA deliberou, por unanimidade, aprovar as listagens de avaliadores, nos termos do Anexo II, que integra a presente ata.

Mais deliberou que, para os trabalhadores das unidades orgânicas em que não se encontre provida a respetiva chefia e para os trabalhadores que se encontrem a exercer funções fora do



(Miguel Alves)

(Guilherme Lagido)

(Rui Fernandes)

(Angélica Cunha)

(Miguel Costa)

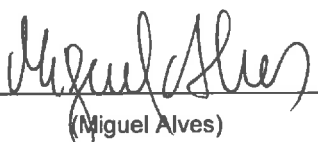
âmbito da unidade orgânica a que pertencem, os avaliadores serão os constantes da listagem referida, e que recolherão os contributos que considerem pertinentes para fundamentação adequada na concretização do processo de avaliação.

#### Ponto 7 - Outros assuntos

Pelos membros do CCA não foram colocados outros assuntos para avaliação.

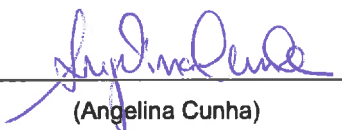
Não havendo mais a tratar, o Senhor Presidente encerrou a reunião, tendo-se lavrado a presente ata, que vai ser assinada por todos os presentes.

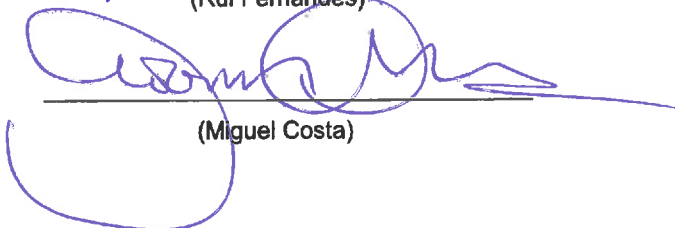
O presidente do CCA submeteu à aprovação a presente ata, nos termos do disposto no n.º 1 e n.º 2 do art.º 27.º do Código do Procedimento administrativo, tendo a mesma sido aprovada por unanimidade, e vai ser assinada por todos os membros presentes.

  
\_\_\_\_\_  
(Miguel Alves)

  
\_\_\_\_\_  
(Guilherme Lagido Domingos)

  
\_\_\_\_\_  
(Rui Fernandes)


  
\_\_\_\_\_  
(Angélica Cunha)

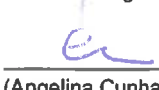
  
\_\_\_\_\_  
(Miguel Costa)



  
(Miguel Alves)

  
(Guilherme Lagido)

  
(Rui Fernandes)

  
(Angelina Cunha)

  
(Miguel Costa)

## Anexo I

### Critérios para ponderação curricular e respetiva valoração

O Despacho Normativo nº 4-A/2010 de 08/02 veio uniformizar os critérios a aplicar na realização de ponderação curricular no artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28/12, em todos os serviços da Administração Pública.

Face ao disposto na Lei nº 66B/2007, de 28/12, com as especificidades definidas pelo despacho normativo nº 4-A/2010, de 08/02, propõem-se as seguintes regras e critérios para a aplicação da ponderação curricular.

1. A ponderação curricular reporta-se ao biénio 2013/2014, devendo o curriculum relatar, de forma clara, sintética e estruturada, a informação necessária e relevante para apreciar cada um dos critérios, devendo ainda ser acompanhado de documentação comprovativa de exercício de cargos de funções ou actividades, bem como outra documentação que o trabalhador considere relevante para apreciação do seu mérito.

2. Cada um dos elementos da ponderação curricular é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, não podendo em qualquer caso ser atribuída uma pontuação inferior a 1.

A ponderação curricular final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos critérios de apreciação e ponderação, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Ponderação Curricular (PC)} = 0,10 \text{ HA} + 0,55 \text{ EP} + 0,20 \text{ VC} + 0,15 \text{ CD}$$

Em que:

**HA:** habilitações académicas profissionais

**EP:** experiência profissional

**VC:** valorização curricular

**CD:** cargo dirigente ou outro de reconhecido interesse público e/ou social

#### 2.1 HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS

Neste item serão consideradas as habilitações académicas ou profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira, de acordo com o seguinte:

- Habilitação académica igual ou superior à legalmente exigível à data de integração na carreira: 5 pontos
- Habilitação académica equiparada para efeitos profissionais à legalmente exigível à data de integração na carreira: 3 pontos

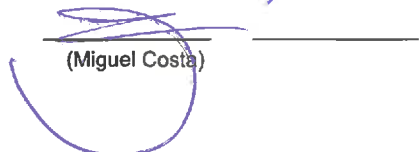


  
(Miguel Alves)

  
(Guilherme Lagido)

  
(Rui Fernandes)

  
(Angelina Cunha)

  
(Miguel Costa)

## 2.2 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Neste item será considerada a antiguidade na carreira e as funções ou actividades exercidas durante o biénio em avaliação, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros de relevante interesse público.

A valorização deste item será obtida através da seguinte fórmula:

Experiência Profissional (EP) = 0,30 AC + 0,70 AP

Em que:

**AC:** Antiguidade na carreira

**AP:** Atividade profissional

### 2.2.1. Antiguidade na carreira

- Até 10 anos: 3 pontos
- Mais de 10 anos: 5 pontos

### 2.2.2 Atividade profissional

Neste item será avaliada a relevância de outras funções exercidas no biénio a avaliar, fundamentadamente reconhecida pelo avaliador, considerando-se a participação, devidamente comprovada, em ações ou projetos com relevante interesse para a carreira/cargo a que pertence o avaliado, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes: realização de atividades de responsabilidade acrescida, realização de atividades de coordenação, designação e participação em grupos de trabalho, comissões, júris de concurso ou outros equiparados, participação como orador ou formador em seminários, congressos, conferências ou colóquios, formador em ações de formação, publicação de artigos ou livros técnicos.

A pontuação a considerar neste sub-critério será a seguinte:


	Participação em ações ou projetos de relevante interesse	Pontuação
Elevada relevância	Com mais de três ações ou projetos de relevante interesse	5
Média relevância	Até três ações de relevante interesse	3
Reduzida relevância	Sem qualquer ação de relevante interesse	1



  
(Miguel Alves)

  
(Guilherme Lagido)

  
(Rui Fernandes)

  
(Angélica Cunha)

  
(Miguel Costa)

### 2.3 VALORIZAÇÃO CURRICULAR

Na valorização curricular é considerada a participação em acções de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizados nos últimos 5 anos, nela se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros de relevante interesse público e /ou social de acordo com o seguinte:

- Até 35 horas de formação: 3 pontos
- Mais de 35 horas de formação: 5 pontos

No âmbito deste critério, e na ausência de informação relevante para o efeito, considerar-se-á que: 1 dia = 7 horas; 1 semana = 35 horas; 1 mês = 140 horas.

### 2.4 CARGOS DIRIGENTES OU OUTROS DE RELEVANTE INTERESSE PÚBLICO E/OU SOCIAL

Serão consideradas as funções exercidas nos últimos 5 anos, incluindo os anos a que se refere a avaliação, de acordo com o seguinte:

$$CD = 0,70 FD + 0,30 IP$$

Em que:

**FD:** Funções de dirigente

**IP:** Função de relevante interesse público ou social

#### 2.4.1. CARGOS DIRIGENTES

##### 2.4.1.1. Para a carreira de Técnico Superior

- Sem exercício de cargos ou funções: 1 ponto
- Até 3 anos : 3 pontos
- Mais de 3 anos: 5 pontos

##### 2.4.1.2. Para a carreira de Assistente Técnico e Assistente Operacional

Neste item será considerado o exercício de funções de chefia ou coordenação.

- Sem exercício de cargos ou funções: 1 ponto
- Até 3 anos: 3 pontos
- Mais de 3 anos: 5 pontos

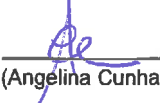




  
(Miguel Alves)

  
(Guilherme Lagido)

  
(Rui Fernandes)

  
(Angelina Cunha)

  
(Miguel Costa)

#### 2.4.2. Exercício de funções de relevante interesse público ou social:

- Sem exercício de cargos ou funções: 1 ponto
- Até 3 anos: 3 pontos
- Mais de 3 anos: 5 pontos

1.4.3. Quando deva ser atribuída a pontuação de um ponto no item “cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social” a fórmula final de ponderação curricular será a seguinte:

$$\text{Ponderação Curricular (PC)} = 0,10 \text{ HA} + 0,60 \text{ EP} + 0,20 \text{ VC} + 0,10 \text{ CD}$$

### 3.AVALIAÇÃO FINAL

De acordo com o nº 4 do artigo 50º da Lei 67-B/2007, de 28/12, à avaliação final de:

- 4 a 5 corresponde a menção de **desempenho relevante**,
- 2 a 3,999 corresponde a menção de **desempenho adequado**;
- 1 a 1,999 corresponde a menção de **desempenho inadequado**.

**Nota:** Os trabalhadores integrados nas carreiras subsistentes são equiparados, para efeitos de avaliação curricular de acordo com a seguinte tabela:

Carreiras Subsistentes	Carreiras Gerais
- Especialista Informática	- Técnico Superior
- Técnico de Informática	- Assistente Técnico
- Técnico Profissional – Fiscal Municipal	
- Mestre, Motorista, Marinheiro de Tráfego Fluvial	- Assistente Operacional