



SIADAP

CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO (CCA) DO MUNICÍPIO DE CAMINHA

ATA Nº 01/2021

Aos vinte e nove dias do mês de novembro de dois mil e vinte e um, no edifício técnico-administrativo da Câmara Municipal de Caminha, reuniu, pelas onze horas, o Conselho Coordenador de Avaliação, adiante designado por CCA, constituído por despacho do Senhor Presidente da Câmara de vinte e cinco de novembro de dois mil e vinte e um, estando presentes Luís Miguel da Silva Mendonça Alves, Presidente da Câmara Municipal, Rui Miguel Rio Tinto Lages, Liliana de Sousa Ribeiro, Sandra Elisabete Dias Fernandes, vereadores a tempo inteiro, Angelina Maria Pereira da Cunha, Chefe de Divisão de Ambiente, Economia e Serviços, e Angelina Maria Esteves, Chefe de Divisão de Educação, Cultura, Ação Social, Turismo e Desporto, para apreciar os pontos referidos na convocatória n.º 01/2021, de vinte e cinco de novembro de dois mil e vinte e um.

Verificando-se a existência de quórum, o Senhor Presidente deu início à reunião, dando seguimento à apreciação dos pontos da ordem de trabalhos.

Nos termos do n.º 2 do art.º 4.º do Regimento do Conselho de Avaliação, o Senhor Presidente da Câmara Municipal nomeou como secretária Angelina Maria Pereira da Cunha, Chefe de Divisão de Ambiente, Economia e Serviços.

Ponto 1 – Avaliação do biénio 2019/2020

Em reunião do CCA de catorze de fevereiro de dois mil e vinte, foram aprovadas as diretrizes e orientações gerais a adotar para implementação do SIADAP para o biénio 2019/2020.

Pelos diversos constrangimentos originados com o surgimento da Pandemia COVID 19, no mês de março de 2020, que impôs períodos de confinamento e regimes de trabalho diferenciados, que implicou diversas alterações ao modo de funcionamento dos serviços municipais, que obrigou ao encerramento de estabelecimentos de ensino e à readaptação das funções de diversos trabalhadores, nomeadamente para o apoio a situações de emergência social, para apoio a cidadãos em confinamento, para adaptação de equipamentos e estruturas de apoio ao combate à pandemia, entre outros, não estiveram reunidas as condições para proceder à implementação do SIADAP referente ao período referido.

O CCA, tendo presente que os trabalhadores não poderão ser prejudicados na respetiva situação funcional pelas vicissitudes que estiveram inerentes ao período em causa, deliberou, por unanimidade, para efeitos do biénio 2019-2020, e em conformidade com a interpretação proferida no disposto nos artigos 42º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e seguintes, e

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'N' and the name 'Ruben'.

para efeitos da respetiva carreira, conceder aos trabalhadores a última avaliação que lhes tenha sido atribuída, desde que se trate da avaliação realizada ao abrigo do SIADAP ou de avaliação enquadrável no n.º 3 do art.º 85 do citado diploma.

Mais deliberou que, caso o trabalhador não detenha avaliação anterior passível de ser feita relevar, ou detendo-a, pretenda a sua alteração, o mesmo deve solicitar a avaliação por ponderação curricular, concedendo para o efeito o prazo de trinta dias após a notificação da presente decisão. Para efeitos de ponderação curricular serão aplicados os critérios constantes do Anexo II, aprovados em reunião do CCA reunião de catorze de fevereiro de dois mil e vinte.

Ponto 2 – 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 para o biénio 2021/2022

Nos termos do disposto da alínea b) do n.º1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto na alínea b) do n.º1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, compete ao CCA estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, da escolha de competências e de indicadores de medida, em especial 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, 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:

- a) O número de objetivos a fixar no âmbito da avaliação de desempenho para o biénio 2021/2022 deverá ser igual para todos os avaliados/trabalhadores;
- b) Os objetivos devem estar articulados com a estratégia definida nos instrumentos de gestão do Município nomeadamente com os objetivos estratégicos, orçamento e plano de atividades, com a missão e os objetivos da respetiva unidade orgânica e diretrizes superiores;
- c) Os objetivos devem ser específicos (com relevância no contexto funcional), mensuráveis, realizáveis/tangíveis, delimitados no tempo e estarem redigidos de forma clara e concisa.
- d) Os objetivos consideram-se superados quando o valor atingir o definido e se mostre igualmente reunida as condições de qualidade exigíveis no desempenho normal da função;



e) De acordo com o disposto no n.º1 do artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto no n.º3 do artigo 8.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo, tendo presente a medição do grau de cumprimento do mesmo de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, é expressa em três níveis, designadamente:

- i. “Objetivo superado”, a que corresponde a pontuação de 5;
- ii. “Objetivo atingido”, a que corresponde a pontuação de 3;
- iii. “Objetivo não atingido”, a que corresponde a pontuação de 1.

Ponto 3 – Estabelecimento do número de objetivos e competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho dos trabalhadores.

Nos termos do disposto da alínea c) do n.º1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto na alínea c) do n.º1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, compete ao CCA 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.

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 período de 2021/2022:

- a) Número de objetivos: Fixar em três o número de objetivos para todos os trabalhadores da autarquia;
- b) Número de competências: Fixar um conjunto de cinco competências para todos os trabalhadores da autarquia, de entre as contantes das listas aprovadas na 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 Especialista de Informática, Técnico de Informática e Técnico profissional - Fiscal Municipal, serão avaliados nos termos da carreira de Técnico Superior, para o caso dos Especialistas de Informática e Técnico de Informática, e nos termos da carreira de Assistente Técnico, para o caso dos Fiscais Municipais. Os trabalhadores integrados na carreira de Mestre, Motorista e Marinheiro de Tráfego Fluvial serão avaliados nos termos da carreira de Assistente Operacional. Estes



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'V' at the bottom.

integrarão as referidas carreiras para efeitos de fixação e distribuição de percentagens de diferenciação de desempenho.

A pontuação final da avaliação de desempenho ao parâmetro "resultados" será a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

A pontuação final da avaliação de desempenho ao parâmetro "competências" será a média aritmética das pontuações atribuídas em todas as competências.

No caso dos trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 3, o parâmetro "resultados" terá uma ponderação de 60% e o parâmetro "competências" terá uma ponderação de 40%, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

No caso dos trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 2, o parâmetro "resultados" terá uma ponderação de 75% e o parâmetro "competências" terá uma ponderação de 25%, de acordo com o disposto no n.º 10 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro conjugado com o disposto no n.º 9 do artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

Ponto 4 – Estabelecer a avaliação de desempenho apenas sobre o parâmetro "competências" para o biénio 2021/2022

Nos termos do disposto do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, em casos excecionais, a avaliação de desempenho pode incidir apenas sobre o parâmetro "competências", mediante decisão fundamentada no dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, e desde que se encontrem cumulativamente reunidas as condições previstas nas alíneas a) e b) do n.º2 do referido artigo:

- 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 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 as características 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 da lei.

O CCA deliberou ainda sobre os requisitos a observar na aplicação da avaliação com base nas competências:

- a) O número de competências a utilizar na avaliação será de oito, devendo, contudo, obrigatoriamente, contemplar uma competência que saliente a capacidade de realização e ainda a orientação para resultados. Destas serão escolhidas quatro competências transversais à carreira e comuns a todos os avaliados da carreira de assistente operacional:
 - i. Encarregado Geral/Encarregado Operacional: Coordenação, Realização e Orientação para os resultados, Responsabilidade e Compromisso com o serviço, Relacionamento interpessoal;
 - ii. Assistentes Operacionais: Realização e Orientação para os resultados, Responsabilidade e Compromisso com o serviço, Relacionamento interpessoal, Orientação para o Serviço Público.
 - iii. As restantes quatro competências serão escolhidas por acordo entre o avaliador e avaliado.
- b) Serão atribuídos pesos às competências nos termos do n.º 8 do artigo 80.º de forma a destacar a respetiva importância no exercício das funções e assegurar a diferenciação de desempenhos. As competências com maior peso encontram-se sempre entre o grupo das fixas referidas acima.
- c) A avaliação final é a média ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

Ponto 5 – Determinar os critérios para efeitos de ponderação curricular para o biénio 2021/2022

Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 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 respetiva valoração, tendo em consideração o disposto no Despacho normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro de 2010.

A ponderação curricular reporta-se ao biénio para o qual é requerida a avaliação, devendo o currículo conter, de forma clara, a informação necessária e que se considere relevante para



apreciação de cada um dos critérios, devendo ser acompanhada de documentação comprovativo de cargos exercidos, funções ou atividades, entre outras que o trabalhador considere relevante.

O CCA elaborou e aprovou o documento respetivo, Anexo I, que faz parte integrante da presente Ata.

Ponto 6 – Diferenciação de desempenhos para o biénio 2021/2022

O CCA deliberou, por unanimidade, nos termos do disposto no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que a percentagem para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Relevante é de 25% do total dos trabalhadores e de 5% de entre esta para o reconhecimento de Desempenho de Excelente. Devem as mesmas ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras e, ainda, por serviços/unidades orgânicas.

Ponto 7 – Listagem de avaliadores e avaliados para o biénio 2021/2022

O CCA deliberou, por unanimidade, aprovar as listagens de avaliadores e avaliados, nos termos do Anexo II, que faz parte integrante da presente ata.

Nos termos previstos no art.º 2.º da Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, o pessoal não docente dos agrupamentos de escolas é avaliado pelo respetivo diretor, que pode delegar essa competência no subdiretor ou nos adjuntos.

Conforme disposto no art.º 3.º da Portaria n.º 759/2009, de 16 de Julho, o CCA deliberou, por unanimidade, propor ao Presidente da Câmara Municipal, que submeta a apreciação da Câmara Municipal a proposta para a criação de uma secção autónoma do CCA, para a avaliação do pessoal não docente dos agrupamentos de escolas vinculado à autarquia, nos termos previstos no n.º 3 e no n.º 4 do art.º 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

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

O regime de SIADAP aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (art.º 2.º e 3.º) não se aplica às entidades públicas empresarias nem aos gabinetes de apoio, situação em que se enquadram os funcionários providos em regime de comissão de serviço nos gabinetes de apoio pessoal aos eleitos locais.

[Handwritten signatures in blue ink]

Rubén

[Handwritten mark]



Em conformidade com a interpretação proferida no disposto nos artigos 42º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e seguintes, os trabalhadores na situação acima referida, não reúnem os requisitos funcionais de avaliação exigidos, pelo que deve relevar, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação que lhes tenha sido atribuída, desde que se trate da avaliação realizada ao abrigo do SIADAP ou de avaliação enquadrável no n.º 3 do art.º 85 do citado diploma. Caso o trabalhador não detenha avaliação anterior passível de ser feita relevar, ou detendo-a, pretenda a sua alteração, deve solicitar a avaliação por ponderação curricular, embora, neste caso, igualmente sujeita a cotas.

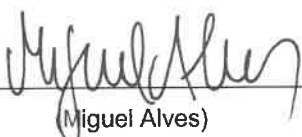
Para os trabalhadores que no biénio em causa tenham relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, mas não tenham o correspondente serviço efetivo, conforme disposto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação anterior passível de ser feita relevar, ou detendo-a, e pretendendo a sua alteração, a avaliação por ponderação curricular, embora, neste caso, igualmente sujeita a cotas, conforme disposto no art.º 42.º do referido diploma.

Ponto 8 – Outros assuntos

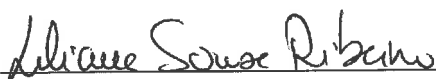
Pelos membros do CCA não foram colocados outros assuntos para avaliação.

Não havendo mais a tratar, o Senhor Presidente encerrou a reunião, tendo-se lavrado a presente ata.

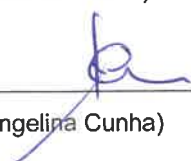
O presidente do CCA submeteu à aprovação a presente ata, nos termos do disposto no n.º 1 e n.º 2 do art.º 34.º do Código do Procedimento Administrativo, tendo a mesma sido aprovada por unanimidade, e vai ser assinada por todos os membros presentes.



(Miguel Alves)



(Liliana Ribeiro)



(Angelina Cunha)



(Rui Lages)



(Sandra Fernandes)



(Angelina Esteves)



SIADAP
CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO (CCA)
MUNICÍPIO DE CAMINHA

Anexo I
ATA Nº 01/2021

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

CRITÉRIOS A APLICAR NA REALIZAÇÃO DE AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPECTIVA VALORAÇÃO

Os presentes critérios por ponderação curricular reportam-se ao biénio 2021/2022, 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 atividades, bem como outra documentação que o trabalhador considere relevante para apreciação do seu mérito, incluindo comprovativos da valorização curricular, sob pena de obterem classificação mínima o critério em causa.

1. FÓRMULA

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

HA: habilitações académicas profissionais

EP: experiência profissional

VC: valorização curricular

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

E de acordo com a seguinte fórmula:

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

Quando deva ser atribuída a pontuação de um ponto no item CD a fórmula final será a seguinte:



8
7
6
5
4
3
2
1

Roberto

N

Ponderação Curricular (PC) = 0,10 HA + 0,60 EP + 0,20 VC + 0,10 CD

1.1. 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 e Profissional	Valoração
Equiparada para efeitos profissionais à legalmente exigível à data da integração na carreira	3 valores
Igual ou superior à legalmente exigível à data da integração na carreira	5 valores

1.2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Neste item será considerado a antiguidade na carreira e as funções ou atividades 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:

$$EP = 0,30 AC + 0,7 AP$$

Em que:

AC: antiguidade na carreira

AP: atividade profissional

1.2.1. Antiguidade na carreira

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

1.2.2. Atividade profissional

Neste item será avaliada a relevância da participação em ações ou projetos de relevante interesse, e devidamente comprovada, a saber



8
b
p
f

Autêntico

N

Ações ou Projetos de relevante interesse
Designação e participação em grupos de trabalho, comissões, júris de concurso ou outros equiparados
Designação e participação em estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço
Participação como orador/formador em seminários, conferência, ações de formação ou outros equiparados

A valoração a considerar para esta componente será feita nos seguintes termos:

Ações ou Projetos de relevante interesse	Valoração
Sem qualquer ação de relevante interesse	1 valor
Até três ações de relevante interesse	3 valores
Com mais de três ações de relevante interesse	5 valores

A participação em júris de concurso de procedimentos de contratação pública apenas conta como uma ação, exceto quando os procedimentos envolvam uma análise das propostas como base no critério da proposta economicamente mais vantajosa.

1.3. VALORIZAÇÃO CURRICULAR

Na valorização curricular é considerada a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas realizadas 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:

Valorização Curricular	Valoração
Até 35 horas de formação	1 valor
De 35 a 70 horas de formação	3 valores
Mais de 70 horas de formação	5 valores

Só serão consideradas as participações que sejam comprovadas de modo inequívoco, com a indicação expressa da respetiva duração em horas.



8

9

10

11

12

1.4. 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, nos termos dos artigos 7.º e 8.º do Despacho normativo n.º4-A/2010, de 78 de fevereiro, e de acordo com o seguinte:

$$CD = 0,70 \times FD + 0,3 \times IP$$

Em que:

FD: funções de dirigente

IP: função de relevante interesse público ou social

Exercício de funções de dirigente (FD)	Valoração
Sem exercício de cargos ou funções	1 valor
Até 3 anos de exercício de cargos ou funções	3 valores
Mais de 3 anos de exercício e cargos ou funções	5 valores

Para a carreira de assistente técnico e Assistente Operacional será considerado o exercício de funções de chefia ou coordenação.

Exercício de funções de relevante interesse público ou social	Valoração
Sem exercício de cargos ou funções	1 valor
Até 3 anos de exercício de cargos ou funções	3 valores
Mais de 3 anos de exercício e cargos ou funções	5 valores

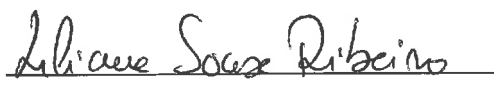
Nota: os trabalhadores integrados nas carreira subsistentes são equiparados, para efeitos de avaliação curricular de acordo com a seguinte tabela:



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



(Miguel Alves)



(Liliana Ribeiro)



(Angelina Cunha)



(Rui Lages)



(Sandra Fernandes)



(Angelina Esteves)