

ATA N.º 1/2021 DA REUNIÃO ORDINÁRIA DO  
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO -  
REALIZADA NO DIA 09 de fevereiro de 2021

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Isabel Carvalho' and 'Carla']*

Ao dia nove de fevereiro do ano dois mil e vinte e um, pelas dez horas, reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) da Câmara Municipal de Mondim de Basto, nomeado para o ciclo avaliativo 2021/2022, constituído por Despacho da Sra. Presidente da Câmara de 17 de dezembro de 2020. Nesta reunião estiveram presentes os seguintes elementos:

**Presidente da Câmara:** Teresa de Jesus Tuna Rabiço da Costa

**Vereador:** Paulo Jorge Mota da Silva

**Dirigentes:** Carla Maria Lebreiro Pereira, chefe de Divisão de Desenvolvimento Social; Isabel Fernanda Dinis Carvalho Borges da Silva, chefe de Divisão de Administração do Território; Susana Patrícia Teixeira Mota, chefe de Divisão Administrativa e Financeira e secretária do CCA por Despacho da Sra. Presidente de 17 de dezembro de 2020; Alfredo José Simões Pinto Coelho, chefe da Divisão de Conservação do Território; José António Nunes Ferreira Nobre, chefe de Divisão de Planeamento e Ordenamento do Território.

**ORDEM DE TRABALHOS**

Ponto 1. Harmonização das propostas de avaliação relativas ao biénio 2019/2020

Ponto 2. Diretrizes para aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, no biénio 2021/2022

Ponto 3. Fixação dos critérios de avaliação por ponderação curricular para o biénio 2021/2022

A Presidente de Câmara procedeu à abertura da reunião dando a palavra à Chefe de Divisão Administrativa e Financeira que, relativamente ao **Ponto 1** da ordem de trabalhos, apresentou a seguinte informação:

- Foram previamente notificados, por informação interna, os dirigentes em comissão de serviço no município, bem como um dirigente equiparado, que não reuniram no biénio 2019/2020 os requisitos funcionais de avaliação exigidos pelo artigo 42º da Lei n.º 66-B/2017, de 28 de dezembro, na respetiva carreira de origem, tendo daí resultado seis pedidos de relevância de nota. Foi, ainda, notificada uma dirigente em comissão de serviço noutra município que não reuniu no biénio 2019/2020 os requisitos funcionais de avaliação exigidos pelo artigo 42º da Lei n.º 66-B/2017, de 28 de dezembro, na respetiva carreira de origem, tendo daí resultado um pedido de ponderação curricular.

Feito este enquadramento prévio, foi identificado um universo de 134 trabalhadores sujeitos a avaliação em SIADAP 3, por avaliação de desempenho e ponderação curricular. É sobre este universo que se aplica a percentagem máxima de 25% para as avaliações finais qualitativas de

*Isabel  
Cavalho*  
*da*  
*1*  
*2*  
*3*  
*4*  
*5*

desempenho relevante, nos termos do previsto no artigo 75º da Lei n.º 66-B/2017, de 28 de dezembro, o que significa um número máximo de 34 relevantes.

Mais foi informado que para efeitos das ponderações curriculares a Presidente da Câmara, por despacho de 05 de janeiro do corrente, nomeou avaliadora Susana Patrícia Teixeira Mota. O CCA tomou conhecimento e aprovou por unanimidade o universo de trabalhadores sujeitos a avaliação em SIADAP 3.

## **Ponto 2. Diretrizes para aplicação objetiva e harmónica do SIADAP, no biénio 2021/2022 – aprovado por unanimidade**

Neste este ponto foram abordados os seguintes sub-pontos:


2.1 Os objetivos a estabelecer para o biénio 2021/2022, deverão ter em atenção os objetivos definidos pela CMMB bem como a política definida nos Documentos Previsionais. Assim, os objetivos de eficiência deverão ser direcionados para a poupança corrente; os objetivos de qualidade deverão contribuir para o aumento do grau de satisfação dos munícipes.

2.2 A definição de critérios para a validação das propostas de desempenho Relevante, Inadequado e Excelente deve atender:

- A proposta de avaliação com desempenho inadequado carece de justificação circunstanciada, assente nos seguintes critérios; a) motivos – em que medida os objetivos não atingidos e/ou competências não demonstradas ou inexistentes tiveram um impacte negativo no desempenho do serviço; b) necessidades de formação – qual o tipo de ações de formação deve o trabalhador frequentar para melhorar o seu desempenho profissional; c) Capacidades com potencial de desenvolvimento – quais as competências que o trabalhador tem de desenvolver para melhorar o seu desempenho profissional.

- A proposta de avaliação com desempenho relevante carece de fundamentação onde conste o desenvolvimento do avaliado, os seus contributos mais relevantes para o serviço. A fundamentação deve obedecer aos seguintes requisitos: a) motivos – em que medida os objetivos superados e as competências demonstradas a nível elevado tiveram um impacto positivo no desempenho do serviço; b) esforço pela atualização e aplicação de conhecimentos – em que medida o trabalhador se esforçou pela atualização e aplicação de conhecimentos técnicos, com vista à melhoria do desempenho profissional; c) comportamento e atitudes do trabalhador – quais as competências e atitudes profissionais demonstradas pelo trabalhador com impacto positivo no serviço.

- A menção de desempenho excelente poderá ser atribuída quando se verificarem os seguintes requisitos cumulativos: a) superação de 75% dos objetivos fixados; b) obtenção da avaliação 5 “competência demonstrada a um nível elevado” em 75% de competências; c) ser, pela atitude, empenho e dedicação, um exemplo para todos os trabalhadores da mesma carreira; d) demonstrar em permanência, disponibilidade, compromisso com o serviço e resultados visivelmente superiores ao exigível; e) manter um nível de desempenho regular com tendência a distinguir-se positivamente; f) inovar nos processos de trabalho, organização interna, com vista à melhoria dos serviços, designadamente em termos de qualidade, eficácia e eficiência.

  
M.  
Isabel  
Coutinho  
at.  
h  
Rosa  
Corle

2.3 Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho dos trabalhadores.

Nos termos do nº 4 do artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, no início do ciclo avaliativo são fixados no mínimo três objetivos e um máximo de sete por cada trabalhador. Cada objetivo tem um máximo de três indicadores, os quais devem incidir, de forma tão equitativa e adequada possível, na avaliação dos aspetos relacionados com a eficácia, a eficiência e a qualidade.

Por sua vez o parâmetro relativo a competências assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco (cfr. artigo 48º nº 1 da Lei nº 66-B/2007). Na escolha das «Competências» aplica-se, ainda, o disposto nos n.os 6 do artigo 36.º e no artigo 68.º do mesmo diploma, sendo, contudo, obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.

A nova redação do artigo 80º da Lei nº 66-B/2007, de 28/12 relativo a “Avaliação com base nas competências” veio abrir a possibilidade de poder-se avaliar os trabalhadores das carreiras de assistente operacional e assistente técnico com base em competências.

Com efeito, preconiza o n.º 2 do artigo 80º: “A avaliação a efectuar nos termos do número anterior apenas é admissível no caso de estarem cumulativamente reunidas as seguintes condições:

- a) Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respectiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;
- b) Se trate de trabalhadores a desenvolver actividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas”.

Ademais, existe uma FAQ da DGAEP; sobre esta matéria que refere: “Atendendo a que a Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, fixou a duração da escolaridade obrigatória em 12 anos, entende-se que o regime excecional de avaliação com base nas competências deve considerar-se aplicável aos trabalhadores integrados em carreiras e categorias de graus 1 e 2 de complexidade funcional, nomeadamente as carreiras gerais de assistente operacional e assistente técnico e, bem assim, aos das carreiras não revistas para as quais se encontre definido um nível habilitacional igual ou inferior a 12 anos de escolaridade, desde que observadas as condições nele previstas”.

Face ao exposto, deliberou o júri, por unanimidade, o seguinte:

Estabelecer 3 a 6 objetivos e 7 competências para as carreiras de técnico superior, sendo quatro fixadas pelo CCA e três negociadas entre o avaliador e o avaliado;

Estabelecer oito competências para os trabalhadores das carreiras de assistente operacional e assistente técnico que se enquadrem no disposto no artigo 80º da Lei nº 66-B/2007, sendo cinco fixadas pelo CCA e as restantes três negociadas entre o avaliador e o avaliado.

No caso dos trabalhadores da carreira de assistente técnico, deliberou o CCA que as competências têm todas a mesma ponderação; no caso dos trabalhadores da carreira de assistente operacional, à competência n.º 1 é-lhe atribuída a ponderação de 30% sendo que a às restantes corresponde a ponderação de 10%.

*F. B. Alves*  
*1.*  
*Basil Carvalho*  
*1. de*  
*Quetz*  
*1. de*

	OBJETIVOS	COMPETÊNCIAS
TÉCNICOS SUPERIORES	(3-6)	<p>3 – PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO;            6 – ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA;            7 – INICIATIVA E AUTONOMIA;            13 – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO</p> <p>Estas competências têm carácter obrigatório, às quais se terá que adicionar mais três competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.</p>
ASSISTENTES TÉCNICOS (Artigo 80º da Lei nº 66-B/2007)	0	<p>1 - REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS            4 – ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO;            5- ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA            8 – INOVAÇÃO E QUALIDADE            11- INICIATIVA E AUTONOMIA</p> <p>Estas competências têm carácter obrigatório, às quais se terá que adicionar mais três competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.</p> <p>A ponderação de cada competência corresponde à média aritmética simples.</p>
ASSISTENTES OPERACIONAIS <sup>(b)</sup> (Artigo 80º da Lei nº 66-B/2007)	0	<p>1 – REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS (30%)            5 – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO (10%);            7 – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (10%);            12 – RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO (10%);            14 – ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA (10%)</p> <p>Estas competências têm carácter obrigatório, com mais três competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.</p> <p>A ponderação corresponde a uma média aritmética ponderada, em que à competência 1 é atribuído 30% e às restantes 10%.</p>

*Handwritten signatures and notes:*  
Isabel  
CCavalho  
1 de 1  
Cavalho  
12/6

**Ponto 3. Fixação dos critérios de avaliação por ponderação curricular para o biénio 2021/2022 – aprovado por unanimidade**

O Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, veio estabelecer os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular, bem como os procedimentos a que a mesma deve obedecer.

Por sua vez, o nº 4 do artigo 43º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro obriga a que tais critérios constem de ata aprovada pelo CCA a qual deve ser tonada pública.

A ponderação curricular reporta-se ao biénio ao qual é requerida a avaliação, devendo o currículo relatar, de forma clara, sintética e estruturada, a informação necessária e relevante para apreciar cada um dos critérios, devendo ainda ser acompanhado, nos termos do nº 2 do artigo 2º do Despacho Normativo acima citado, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades, bem como de outra documentação que o trabalhador considere relevante.

A avaliação de desempenho por ponderação curricular respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Nos termos do nº 2 do artigo 9º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, cada um dos critérios é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, não podendo em qualquer caso ser atribuída uma pontuação inferior a 1.

Na realização da ponderação curricular são considerados os seguintes elementos:

- a) Habilitações académicas e profissionais
- b) Experiência profissional
- c) Valorização curricular
- d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social

1. Nas carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2, o elemento de ponderação curricular «exercício de cargos dirigentes», referido na alínea d) do número anterior, é substituído por exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

#### 4.1 Proposta de Valoração

**Critério N.º 1: “Habilitações académicas e profissionais”**

Na valoração dos elementos «habilitações académicas» e ou «habilitações profissionais» são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.

Titularidade da habilitação legalmente exigível à data da integração do trabalhador na carreira respetiva – 3 pontos.

*F. Leite*  
*M. Isabel Carvalho*  
*J. M. Duarte*  
*F. Leite*

Habilitação superior à exigida, na área ou relevante para as funções desempenhadas – 5 pontos.

Critério N.º 2: “Experiência profissional”

A experiência profissional pondera e valora o desempenho de funções ou atividades durante o período em avaliação, incluindo aquelas que tenham sido desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, do seguinte modo:

- Por cada participação em grupo de trabalho – 1 valor
- Coordenação de grupos de trabalho – 1,5 valores
- Elaboração de estudos e/ou trabalhos – 1,5 valores
- Orientação de estágios profissionais ou equiparados – 0,5 valores
- Monitoração de ações de formação – 0,5 valores
- Participação como orador em seminários, conferências e afins – 0,5 valores
- Outras funções de especial relevância fundamentadamente reconhecida pelo avaliador – 1,5 valores.

A pontuação final deste critério é feita da seguinte forma:

- De 0 até 1 valores, inclusive = 1 ponto
- Superior a 1 e até 5 valores, inclusive = 3 pontos
- Mais de 5 valores = 5 pontos

Critério n.º 3: “Valorização curricular”

Na valorização curricular é considerada:

- a) A participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, incluindo aquelas que tenham sido frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.
- b) Títulos académicos, correspondentes a mestrado e doutoramento, obtidos nos últimos cinco anos.

Neste critério será considerado o somatório das ações de formação frequentadas nos últimos cinco anos, da seguinte forma:

- Sem formação ou c/ formação até 20 horas – 3 pontos
- Mais de 20 horas e até 30 horas – acresce 0,5 pontos

- Mais de 30 horas e até 40 horas – acresce 1 pontos
- Mais de 40 horas e até 80 horas – acresce 1,5 pontos
- Mais de 80 horas – acresce 2 pontos

Quando o avaliado, para além da participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários e oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, tiver obtido, também nos últimos cinco anos, título académico correspondente a mestrado ou doutoramento, acresce 0,5 pontos até ao limite de 5.

Critério N.º 4: “Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social”

Constituem cargos ou funções de relevante interesse público apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstas no artigo 7º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

Constituem cargos ou funções de relevante interesse social apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstas no artigo 8º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

Nas carreiras de Assistente Técnico e de Assistente Operacional o exercício de cargos dirigentes é substituído pelo exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

A aplicação deste critério de ponderação é diferenciada em função da carreira em que o trabalhador se encontra posicionado, nos termos seguintes:

Carreira geral de Técnico Superior e carreira de Especialista de Informática

Exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social – artigos 7º e 8º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro:

1 ano completo – 5 pontos

= > 6 meses - 3 pontos

< 6 meses – 1 ponto

Carreiras gerais de Assistente Técnico e de Assistente Operacional

Exercício de funções de chefia de unidades ou subunidade orgânicas ou exercício de funções de coordenação, nos termos legalmente previstos e/ou exercício de reconhecido interesse público ou relevante interesse social – artigo 3º, nº 2, do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro:

1 ano completo – 5 pontos

= > 6 meses - 3 pontos

< 6 meses – 1 ponto

4.2 Classificação e Avaliação Final

*Handwritten signatures and notes in blue ink:*  
Top right: *[Signature]*  
Below: *M.*  
Below: *tsal*  
Below: *cevalho*  
Below: *A. M.*  
Below: *Carvalho*  
Below: *[Signature]*

h. d. r.  
Costa  
Ribeiro

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos critérios de ponderação curricular, nos termos a seguir mencionados:

Critério n.º 1 – 10%

Critério n.º 2 – 55%

Critério n.º 3 – 20%

Critério n.º 4 – 15%

Quando for atribuída a pontuação 1 ao critério referido n.º 4, as ponderações são alteradas nos seguintes termos:

A ponderação prevista no critério n.º 2 sobe para 60%

A ponderação prevista no critério n.º 4 desce para 10%

As ponderações previstas nos n.ºs critérios 1 e 3 mantêm-se

A expressão da avaliação final respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, sendo expressa da seguinte forma:

- de 1 a 1,999 pontos .....Desempenho Inadequado
- de 2 a 3,999 pontos .....Desempenho Adequado
- de 4 a 5 pontos .....Desempenho relevante

E nada mais havendo a tratar, a Presidente da Câmara declarou encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que é assinada por todos os presentes.

PRESIDENTE DA CÂMARA,



---

Teresa de Jesus Tuna Rabiço da Costa

VEREADOR



---

Paulo Jorge Mota da Silva



DIRIGENTES,

Carla Maria Lebreiro Pereira

Carla Maria Lebreiro Pereira

Isabel Fernanda Dinis Carvalho Borges da Silva

Isabel Fernanda Dinis Carvalho Borges da Silva

Susana Patrícia Teixeira Mota

Susana Patrícia Teixeira Mota

Alfredo José Simões Pinto Coelho

Alfredo José Simões Pinto Coelho

José António Nunes Ferreira Nobre

José António Nunes Ferreira Nobre