

**CONSELHO DE COORDENAÇÃO DE AVALIAÇÃO
MUNICÍPIO DA SERTÃO**

ATA

Aos catorze dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e um, reuniu, pelas 15h30m, o Conselho de Coordenação da Avaliação do Município da Sertão (CCA), na sequência do Despacho do Presidente da Câmara de três de dezembro de 2021, o qual nomeou o CCA, realizou-se a reunião do CCA, em cumprimento ao n.º 2 do art.º 21º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de Setembro, tendo a reunião como pontos da ordem de trabalhos o estabelecimento do número de objetivos e de competências; o estabelecimento de orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de indicadores de medida e de critérios de superação; a definição de competências e a definição dos critérios de ponderação curricular relativos ao SIADAP 2021/2022.

Participaram na reunião:

- Carlos Alberto de Miranda – que presidiu;
- Rui Jorge Gaspar Antunes – Vereador a Tempo Inteiro;
- Cristina Alexandra Reis Nunes - Vereador a Tempo Inteiro;
- César Luís Miranda de Carvalho – Chefe de Divisão;
- Paulo Manuel Rocha da Cunha Esteves – Chefe de Divisão.

Ponto um:

Foi iniciada reunião do Conselho de Coordenação de Avaliação do Município da Sertão, usando da palavra o Presidente da Câmara, apresentando uma proposta, dando cumprimento à alínea b) e c), do n.º 1, do artº 21º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, no que se refere ao quantitativo de objetivos e de competências a atribuir no SIADAP 2021/2022.

Pelo Sr. Presidente foi sugerido que se atribuisse a todos os trabalhadores das carreiras de assistente técnico e técnico superior, o mínimo de 3 (três) e até 5 (cinco) objetivos, podendo cada avaliador escolhe-los livremente, de maneira a prosseguir os objetivos



traçados por cada avaliador, tendo todos eles de ser quantificáveis e “negociados” com os avaliados, com indicadores de medida e possuírem em todos eles critérios de superação, devendo ser explicados para que todos tenham conhecimento dos parâmetros em que irão ser avaliados. Quanto ao número de Competências, de acordo com o n.º 7, do artº 36º e do n.º 2, do artº 48º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, um mínimo de 5 (cinco) e um máximo de 9 (nove), para as carreiras de assistentes técnicos e técnicos superiores, podendo cada avaliador escolhê-las livremente.

- O CCA deliberou, por unanimidade, aprovar a proposta referida anteriormente para o biénio 2021/2022.

Ponto dois:

Quanto à carreira de assistente operacional, devido à baixa complexidade técnica e tendo em conta o art.º 80.º, da **Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação**, pelo Sr. Presidente foi proposto que fossem **apenas avaliados por competências**, em número não inferior a oito.

- O CCA deliberou, por unanimidade, aprovar a proposta do Sr. Presidente.

Ponto três:

Para efeitos de cálculo da diferenciação de desempenhos, e para que seja garantido o cumprimento da 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, nos termos do n.º 1º do art.º 75º da Lei 66-B/2007, de 28/12, na sua atual redação, incidindo as referidas percentagens, de acordo com o n.º 2, do art.º 75º da referida Lei, sobre o número de trabalhadores previstos nos nºs 2 a 7 do artigo 42.º, com aproximação por excesso, quando necessário, e devendo, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras, no âmbito do processo avaliativo do biénio 2021/2022, foi identificado o universo dos avaliados, que são 229 (duzentos e vinte e nove) trabalhadores, conforme mapa de pessoal em vigor.

Verifica-se a existência de 8 (oito) trabalhadores que no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, têm constituído relação jurídica de emprego público há menos de um ano, e como tal o desempenho relativo a este período será objeto de avaliação conjunta

com o do ciclo seguinte, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

De acordo com o n.º 5, do art.º 29.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na sua atual redação, a avaliação do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes é realizada bienalmente nos termos dos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º e do artigo 43.º.

Da aplicação do cálculo da diferenciação de desempenhos relevante e excelente, o CCA concluiu que poderá aprovar **até ao limite máximo de 57 (cinquenta e sete) desempenhos relevantes e 11 (onze) desempenhos excelentes**, para cumprimento do n.º 1.º do art.º 75.º da Lei 66-B/2007, de 28/12, na sua atual redação.

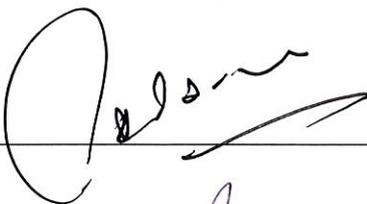
Ponto quatro

Aprovação de Critérios para eventual aplicação de Ponderação Curricular

Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, conjugado com o estabelecido no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, foram submetidos à discussão os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração e documentos conexos, constantes dos anexos I, II e III à presente ata.

O CCA deliberou, por unanimidade, aprovar os critérios de ponderação curricular anteriormente referidos.

Nada mais havendo a tratar deu-se como encerrada a reunião quando eram 17h00, que será assinada pelo Senhor Presidente da Câmara, Carlos Alberto de Miranda e por mim, Nuno Acácio Dias Assunção, que a secretariei e processei a computador.







Anexo I



CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR PARA EFEITOS DE AVALIAÇÃO SIADAP CICLO 2021-2022

1. Enquadramento:

De acordo com o art.º 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e ainda nos termos do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de fevereiro, a avaliação do desempenho, por ponderação curricular, dos trabalhadores com vínculo à Câmara Municipal da Sertã, visa avaliar as aptidões dos trabalhadores com base no seu currículo profissional, considerando os seguintes elementos:

- a) Habilitações académicas e profissionais (HA);
- b) Experiência profissional (EP);
- c) Valorização curricular (VC);
- d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD).

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

2. Elementos de Avaliação:

Para efeitos de análise curricular, considera-se:

2.1. Habilitações académicas (HA):

Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este equiparado.

Entende-se por “habilitação profissional” a habilitação que corresponda a curso legalmente considerado ou equiparado.



Habilitações Académicas e Profissionais	Pontuação
• Habilitação legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	3 valores
• Habilitação superior à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	5 valores

2.2. Experiência profissional (EP)

São ponderados, para avaliação da experiência profissional, três fatores:

a) O exercício efetivo de funções na carreira em 31 de dezembro do segundo ano do biénio sobavaliação (TEP), valorado da seguinte forma:

Tempo de experiência profissional na carreira (TEP)	Pontuação
• Inferior ou igual a 3 anos de exercício efetivo de funções	1 valor
• Superior a 3 anos e até 5 anos de exercício efetivo de funções	3 valores
• Superior a 5 anos de exercício efetivo de funções	5 valores

b) Descrição das funções exercidas no biénio sob avaliação (DFE), valorada da seguinte forma:

b.1) Para os trabalhadores que exercem funções em Entidades incluídas no âmbito da aplicação do SIADAP, mas que não reúnem os requisitos para a avaliação regular:

• Apresentação de relatório descritivo de funções conforme Anexo III:

Relatório Descritivo de Funções (DFE)	Pontuação
• Não apresentou relatório descritivo de funções	1 valor
• Apresentou relatório com descritivo de funções, maioritariamente, fora do âmbito do conteúdo funcional da respetiva carreira/categoria, ou das atribuições da unidade orgânica, ou ainda incompleto ou parcialmente imperceptível	3 valores
• Apresentou relatório com descritivo de funções, tendo em conta o conteúdo funcional da respetiva carreira, conjugado com as atribuições da unidade orgânica em que está inserido e de forma perceptível e completo	5 valores

b.2) Para os trabalhadores que exercem funções em Entidades excluídas do âmbito da aplicação do SIADAP (por exemplo, Empresas Municipais):

• No caso de trabalhador a exercer funções em Empresa Municipal, em regime de cedência de interesse público, e verificando-se que a Empresa, no biénio em análise, tenha aplicado um sistema de avaliação, será considerada a respetiva avaliação (ou média aritmética dos dois anos do ciclo), obtida através de conversão para a escala de 1, 3 e 5 valores:



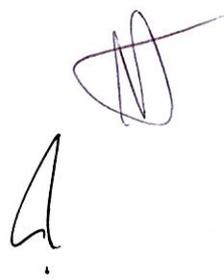

Escala de Avaliação SIADAP	Pontuação a atribuir
4 a 5 valores	5 valores
2 a 3,999 valores	3 valores
1 a 1,999 valores	1 valor

c) O exercício de funções, no biénio sob avaliação, em ações ou projetos de relevante interesse (EFP), valorado da seguinte forma:

Exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse (EFP)	Pontuação
<ul style="list-style-type: none"> Ausência de exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse. 	1 valor
<ul style="list-style-type: none"> Participação em grupos de trabalho, sendo especificamente consideradas as funções de coordenação e secretariado Participação ativa na organização e concretização de processos eleitorais, bem como a subsequente assunção de funções a eles associados; Atividades formativas, como formador e/ou atividades de docência; Orientação de estágios curriculares/profissionalizantes; Participação em júris de procedimentos concursais, desde que como membro efetivo; Participação em projetos internos do serviço, que tenham justificado a designação individual ou constituição de equipa para o efeito; Elaboração de documentos que contribuam para as boas práticas na gestão do serviço em que se inserem (sem implementação evidenciada). 	3 valores
<ul style="list-style-type: none"> Funções de coordenação de projetos (no caso de trabalhadores em exercício de funções de cargo dirigente, no biénio sob avaliação, a referida coordenação deverá estar associada a projetos que, embora desenvolvidos no âmbito da função de chefia, se diferenciem das demais funções de coordenação da Unidade Orgânica); Exercício de funções de representação dos serviços a nível internacional ou nacional; Publicação de documentos científicos diretamente relacionados com a carreira ou cargo; Elaboração de documentos que contribuam para as boas práticas na gestão do serviço em que se inserem (com implementação evidenciada). 	5 valores

Da pontuação obtida nestes três fatores, será calculada uma média ponderada, nos seguintes termos:

- $$EP = [(TEP*30)+(DFE*30)+(EFP*40)]/100$$



2.3. Valorização curricular (VC):

Formação contínua dos trabalhadores (incluindo a efetuada no exercício de cargos dirigentes ou de relevante interesse público) para assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, no desenvolvimento da carreira em que se inserem, bem como na adequação das competências às inovações tecnológicas com reflexo direto no desempenho profissional.

São consideradas para efeitos de valorização curricular, a frequência, **nos últimos cinco anos**, de ações de formação, estágios, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras e conferências diretamente relacionadas com a área funcional e o posto de trabalho do avaliado.

Participação em formação profissional nos últimos cinco anos (VC)	Pontuação
• Não participação ou participação em iniciativas formativas sem avaliação	1 valor
• Participação em formação profissional, com avaliação	3 valores
• Participação em <u>formação profissional especializada</u> , no âmbito das funções exercidas, com duração superior a 100 horas (grau de complexidade funcional 3); 75 horas (grau de complexidade funcional 2) e 50 horas (grau de complexidade funcional 1), e com avaliação	5 valores

2.4. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, no biénio sob avaliação (CD).

Cargos exercidos	Pontuação
• Não exercício de cargo de relevante interesse público ou social	1 valor
• Cargo ou funções em Organização Representativa de Trabalhadores, designadamente a atividade de dirigente sindical; • Cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.	3 valores
• Cargo dirigente em comissão de serviço; • Cargo ou função em gabinete ministerial ou equiparado; • Titular de Órgão de soberania; • Titular de outros cargos políticos.	5 valores

Obs: Nas carreiras de grau de complexidade funcional 1 e 2, será ponderado o exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos

legalmente previstos.



3. Classificação e Avaliação Final

A avaliação final (**AF**) resulta da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de ponderação curricular, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AF = [(10*HA)+(45*EP)+(30*VC)+(15*CD)]/100$$

No caso da atribuição de 1 valor ao elemento - **Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD)**, a avaliação final resultará da seguinte fórmula:

$$AF = [(10*HA)+(45*EP)+(35*VC)+(10*CD)]/100$$

Sendo que:

AF – Avaliação final;

HA – Habilitações literárias e profissionais;

EP – Experiência profissional;

VC – Valorização curricular;

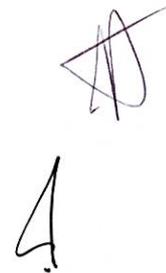
CD – Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

A avaliação final é expressa na escala quantitativa e qualitativa e que respeite a diferenciação de desempenhos prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, mais precisamente, nos termos do n.º 3 do art.º 43.º, inserindo-se as avaliações curriculares nas percentagens de diferenciação de desempenho globais da CMP, da seguinte forma:

- **Desempenho relevante**, corresponde a uma avaliação final de **4 a 5 valores**;
- **Desempenho adequado**, corresponde a uma avaliação final de desempenho de **2 a 3,999 valores**;
- **Desempenho inadequado**, corresponde a uma avaliação de **1 a 1,999 valores**.

4. Diferenciação de desempenhos

Nos termos do art.º 75º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, as percentagens



máximas para as avaliações finais de desempenho relevante (25% do universo de trabalhadores sob avaliação) e, de entre estas, de reconhecimento de desempenho excelente (5% do universo de trabalhadores sob avaliação), incidem sobre o universo dos trabalhadores sob avaliação regular e dos trabalhadores que solicitem ponderação curricular. Neste enquadramento, determina-se:

- a) são considerados, para efeitos de avaliação de desempenho relevante, o conjunto dos 25% melhor classificados, em termos de avaliação final, no intervalo de 4 a 5 valores (até às milésimas), sendo aos restantes atribuída a avaliação final de 3,9 – desempenho adequado;
- b) os critérios de desempate, se justificável, são, no enquadramento dado pelo art.º 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:
 1. a melhor pontuação obtida no elemento Experiência Profissional;
 2. a melhor pontuação obtida no elemento Valorização Curricular;
 3. a última avaliação de desempenho;
 4. o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

5. Procedimento

No sentido de facilitar uma análise rigorosa e homogênea por parte do avaliador designado, delibera-se que o trabalhador preencha modelo de *Curriculum Vitae* constante do Anexo II

A Ponderação Curricular é solicitada pelo trabalhador, em requerimento apresentado ao Senhor Presidente da Câmara Municipal da Sertão, acompanhado pelo *Curriculum Vitae* e demais documentos que considere relevantes

No caso de não ser solicitada ponderação curricular pelo trabalhador, proceder-se-á da seguinte forma:

- 1) Será atribuída a última avaliação do desempenho SIADAP;
- 2) Na falta de avaliação do desempenho SIADAP, será efetuada ponderação curricular com base nos elementos disponíveis no respetivo processo individual.




Anexo II

Curriculum Vitae para efeitos de Ponderação Curricular no âmbito do SIADAP

Nome: _____

N.º _____

Biénio sob avaliação: ____ / ____

Endereço Eletrónico (preenchimento obrigatório): _____

Unidade Orgânica: _____

Subunidade Orgânica: _____

1. Habilitações académicas (HA)

Habilitações Académicas e Profissionais	Assinale com um X
• Habilitação legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	
• Habilitação superior à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	

2. Experiência profissional (EP)

2.1. Tempo de experiência profissional

Tempo de experiência profissional na carreira (TEP)	Assinale com um X
• Inferior ou igual a 3 anos de exercício efetivo de funções	
• Superior a 3 anos e até 5 anos de exercício efetivo de funções	
• Superior a 5 anos de exercício efetivo de funções	

(a DARH facultará ao avaliador o comprovativo da informação)

2.2. Descrição das funções exercidas no biénio sob avaliação (DFE)

a) Para os trabalhadores, que exercem funções em Entidades incluídas no âmbito da aplicação do SIADAP, mas que não reúnem os requisitos para a avaliação regular:

Entrega do relatório descritivo de funções (Anexo III)	Assinale com um X
Entrega do relatório descritivo de funções	

(caso não seja apresentado o relatório descritivo de funções, será atribuída a pontuação de 1 valor)

b) Para os trabalhadores que exercem funções em Entidades excluídas do âmbito da aplicação do SIADAP (por exemplo, Empresas Municipais):

Avaliação de Desempenho específica da Empresa Municipal (convertida para a Escala SIADAP)	Assinale com um X
• 4 a 5 valores	
• 2 a 3,999 valores	
• 1 a 1,999 valores	

(assinale com um X a avaliação obtida na Empresa Municipal, convertida na Escala SIADAP. Deverá ser anexa cópia da respetiva ficha de avaliação, sob pena de ser atribuída 1 valor)

2.3. Exercício de funções, no biénio sob avaliação, em ações ou projetos de relevante interesse (EFP)

Exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse (EFP)	Assinale com um X	Evidência (identificação do documento ou componente, constante do processo, que fundamenta a opção assinalada)
• Ausência de exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse.		
• Participação em grupos de trabalho, sendo especificamente consideradas as funções de coordenação (<i>comprováveis por despacho de constituição do Grupo de Trabalho</i>) e secretariado (<i>caso não constem do despacho de constituição, são comprováveis por declaração do coordenador do grupo de trabalho</i>);		
• Participação ativa na organização e concretização de processos eleitorais, bem como a subsequente assunção de funções a eles associados;		
• Atividades formativas como formador e/ou atividades de docência;		
• Orientação de estágios curriculares/profissionalizantes (comprovável pelo respetivo protocolo de estágio);		
• Participação em júris de procedimentos concursais (R.H.), desde que como membro efetivo. • (comprovável pelo despacho de nomeação)		
• Participação em projetos internos do serviço, que tenham justificado a designação individual ou constituição de equipa para o efeito;		
• Elaboração de documentos que contribuam para as boas práticas na gestão do serviço em que se inserem (sem implementação evidenciada).		



<ul style="list-style-type: none"> • Funções de coordenação de projetos (a referida coordenação deverá estar associada a projetos que se diferenciem das funções associadas à carreira e unidade orgânica onde desempenha funções). 		
<ul style="list-style-type: none"> • Exercício de funções de representação dos serviços a nível internacional ou nacional; 		
<ul style="list-style-type: none"> • Publicação de documentos científicos diretamente relacionados com a carreira ou cargo [publicações em suporte físico ou digital (revistas, jornais, livros) com acesso alargado, por forma a permitir a partilha pública do conhecimento produzido. No caso de graus académicos, poderá ser considerada a eventual publicação de artigos, decorrentes de teses ou dissertações, em revistas científicas]; 		
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboração de documentos que contribuam para as boas práticas na gestão do serviço em que se inserem - com implementação evidenciada. [sempre que esta produção decorra das funções inerentes ao cargo/função do trabalhador, não pode ser considerada. Exs: Um encarregado operacional que implementa um sistema de gestão de escalas ou um técnico superior que divulga as principais implicações práticas decorrentes de uma alteração legal]. 		

(deverá anexar cópia (s) de declarações ou demais documentos que evidenciem a presente informação, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação)

3. Valorização curricular (VC)

Participação em formação profissional* nos últimos cinco anos	Assinale com um x	Evidência (identificação do documento ou componente, constante do processo, que fundamenta a opção assinalada)
<ul style="list-style-type: none"> • Não participação ou participação em iniciativas formativas sem avaliação 		
<ul style="list-style-type: none"> • Participação em formação profissional com avaliação 		
<ul style="list-style-type: none"> • Participação em formação profissional especializada, no âmbito das funções exercidas, com duração superior a 100 horas (grau de complexidade funcional 3); 75 horas (grau de complexidade funcional 2) e 50 horas (grau de complexidade funcional 1), e com avaliação 		

(deverá anexar cópia (s) de declarações ou demais documentos que evidenciem a presente informação sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação)

* No enquadramento dado pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que define o regime da formação profissional na Administração Pública, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de



dezembro, é considerada «Formação profissional», o processo global e permanente de aquisição e desenvolvimento de competências exigidas para o exercício de uma atividade profissional ou para a melhoria do desempenho, promotor da valorização e do desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes da Administração Pública e que não confira grau académico. Assim, é considerada a frequência de cursos de especialização, pós-graduações ou mesmo unidades curriculares (neste caso, desde que atestada, pelo superior hierárquico, a conexão e impacto nas funções profissionais).

4. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social no biénio sob avaliação (CD)

Cargos exercidos	Assinale com um X	Evidência (identificação do documento ou componente, constante do processo, que fundamenta a opção assinalada)
• Não exercício de cargo de relevante interesse público ou social		
• Cargo ou funções em Organização Representativa de Trabalhadores, designadamente a atividade de dirigente sindical;		
• Cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.		
• Cargo Dirigente em comissão de serviço;		
• Cargo ou função em gabinete ministerial ou equiparado;		
• Titular de Órgão de soberania;		
• Titular de outros cargos políticos.		

(deverá anexar cópia (s) de declarações ou demais documentos que evidenciem a presente informação sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação)

Assinatura do trabalhador _____ Data ___/___/___



ANEXO III

RELATÓRIO DESCRITIVO DE FUNÇÕES
(Para efeitos de ponderação curricular)

A preencher pelo Trabalhador

Nome: _____

N.º _____

1. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

Descreva todas as atividades que desenvolveu durante o biénio em questão.

Assinatura do trabalhador _____ Data ___/___/___

[Handwritten marks]

RELATÓRIO DESCRITIVO DE FUNÇÕES (Para efeitos de ponderação curricular)	
NOME: _____ N.º MEC.: _____	

A preencher pelo Avaliador

Assinale, com um X, a avaliação a atribuir:

Avaliação do Relatório de Descritivo de Funções

- Relevante - 5 valores
- Adequado – 3 valores
- Inadequado - 1 valor

Fundamentação:

Assinatura do avaliador _____ Data: ____ / ____ / ____