

CÂMARA MUNICIPAL DE MONTALEGRE

SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

(SIADAP)

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

ATA Nº1

Aos 26 dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e quatro, pelas catorze horas, reuniu no Salão Nobre da Câmara Municipal de Montalegre, o Conselho Coordenador da Avaliação, doravante por economia de meios designado apenas por CCA, tendo por base a Lei n.º66- B/2007, de 28/12, na redação atual, aplicável à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar n. 18/2009, de 4/9 e ainda do Despacho Normativo n.º4-A/2010, de 8/2, a fim de proceder à discussão e aprovação dos pontos da ordem de trabalhos adiante mencionados: _____

Compareceram à reunião, os seguintes membros: _____

Maria de Fátima Pereira Fernandes Alves, Presidente da Câmara Municipal, na qualidade de Presidente do CCA que presidiu e dirigiu os trabalhos; _____

Ana Isabel Alves Dias e o Jorge Carneiro Morais Fidalgo, vereadores em regime de permanência, Maria Fernanda Dinis Moreira, Maria José Afonso Baía, Rui Manuel Miranda da Cruz, Otelio Nuno Moura Rodrigues, Mário Alberto Gonçalves da Costa e António Joaquim Quintanilha Afonso Borges, todos chefes de divisão, respetivamente das divisões Administrativa, Financeira, Ambiente e Serviços Urbanos, Turismo Ecomuseu e Desporto, Obras Municipais e Gestão do Território e Urbanismo; _____

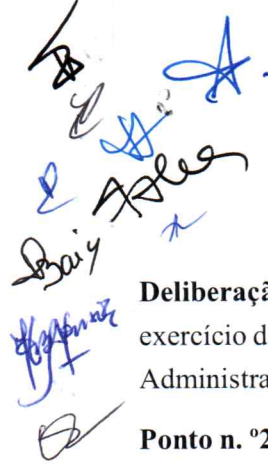
Faltou à reunião a Chefe da Divisão Socio Cultural e Educação e membro do CCA, Maria Gorete Barroso Afonso, por se encontrar de férias; _____

Confirmado o necessário quórum, o Presidente do CCA, deu início à reunião. _____

Ponto n.º1: Nomeação de um membro do órgão para exercer funções de secretário do CCA, para o ano de avaliação 2025 _____

Quanto a este assunto, a Senhora Presidente do CCA interpelou os presentes para a disponibilidade de algum deles exercer as funções de secretário das reuniões deste órgão. _____

O dirigente intermédio de segundo grau Dr.ª Fernanda Dinis Moreira manifestou inteira disponibilidade para exercer essas funções, caso não houvesse mais nenhum membro do CCA que o pretendesse fazer.

**Deliberação:** O Conselho Coordenador de Avaliação deliberou, por unanimidade, nomear para o exercício das funções de secretário deste órgão, para o ano de dois mil e vinte e cinco, a chefe da Divisão Administrativa, Maria Fernanda Dinis Moreira. _____

Ponto n.º 2: Regulamento do Conselho Coordenador de Avaliação para o ano de 2025. _____

A Senhora Presidente do CCA em exercício submeteu à análise e apreciação o regulamento do órgão, que vai ser anexo a esta ata. _____

Deliberação: O Conselho Coordenador de Avaliação deliberou, por unanimidade, aprovar o regulamento apresentado. _____

Ponto n.º 3: Missão, Visão, Valores e Objetivos Estratégicos para o ano de 2025. _____

No que concerne a este assunto, a Senhora Presidente em exercício deu conhecimento ao Conselho Coordenador de Avaliação do teor da deliberação tomada executivo municipal, na reunião ordinária realizada no dia oito de novembro do ano em curso, a qual se transcreve, na íntegra, para os devidos efeitos:

PROPOSTA N.º 1/2024- DA/RH/SIADAP _____

Considerando que o Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, veio adaptar à Administração Local o novo Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, regime de avaliação de desempenho aplicável nas autarquias desde o ano de 2010; _____

Considerando que esse "sistema" integra a existência de três subsistemas: SIADAP1 — Avaliação do Desempenho das Unidades Orgânicas dos Serviços; SIADAP 2 — Avaliação do Desempenho dos Dirigentes dos Municípios; SIADAP 3 — Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores das Autarquias Locais; _____

Considerando que o alinhamento integrado dos três subsistemas pressupõe que o ciclo de avaliação se inicie com a definição de objetivos estratégicos do Município, por forma a orientar a definição dos objetivos estratégicos das unidades orgânicas (U0) e, assim, possibilitar que se inicie o processo de avaliação do desempenho das U0 (SIADAP 1) nos termos do artigo 7.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; _____

Considerando ainda que os objetivos estratégicos do Município deverão estar em consonância com a missão, visão e valores da autarquia, cujo conteúdo merecerá ser amplamente divulgado, porquanto norteador de toda a atuação do Município de Montalegre; _____

Considerando que uma autarquia, atendendo à vastidão das respetivas atribuições, deve nortear a sua atuação segundo parâmetros de eficácia prestacional orientada, em última linha para a potenciação do bem-estar dos munícipes; _____

Considerando que este modelo de gestão pública, assente na filosofia dos diplomas supracitados, releva-se numa avaliação de desempenho com base em objetivos de eficácia, eficiência e qualidade; _____

Considerando que o modelo de gestão em causa visa a otimização dos processos, a simplificação administrativa e a orientação para os resultados, com evidência de benefícios para os cidadãos; _____

Considerando que o município de Montalegre tem por finalidade transformar as suas políticas em objetivos estratégicos a levar a cabo pelos diversos serviços, de acordo com as prioridades superiormente determinadas; _____

Considerando que, tendo sido já aprovado o Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, estão reunidos os pressupostos para que se inicie novo ciclo de gestão do SIADAP 1 a 3, para o ano de 2025; _____

Considerando a competência que me é atribuída em matéria de gestão de pessoal, prevista nas alíneas a) e d), do n.º 2, do artigo 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; _____

Com base nestes considerandos, e de acordo com os documentos estratégicos aprovados pelos órgãos competentes, designadamente Orçamento Municipal, Grandes Opções do Plano e a estrutura organizacional e funcional dos serviços municipais, proponho, para o ciclo de avaliação de 2025, ao executivo o seguinte: _____

1. Missão: O Município de Montalegre tem como missão planear, organizar e executar políticas municipais que garantam o desenvolvimento económico e humano, bem como a melhoria da qualidade de vida dos seus munícipes. _____

2. Visão: O Município de Montalegre tem como propósito essencial o desenvolvimento de um território centrado nas pessoas, com forte identidade própria, procurando que este seja um referencial na área da coesão social e territorial, mas também preparado para ganhar os desafios da competitividade, da inovação e da modernidade, de forma sustentada, sintetizada na expressão "Montalegre...uma ideia da natureza". _____

3. Valores: Serviço Público, Transparência, Proximidade, Igualdade, Solidariedade, Diálogo e Participação, Comunicação e Informação. _____

4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS: _____

1. Promover o desenvolvimento sustentado, integrado e harmonioso do território concelhio a nível económico, social e cultural; _____

2. Aumentar, de modo progressivo e continuado, a qualidade do serviço público autárquico; _____

3. Promover o ordenamento e o planeamento do território, valorizando os fatores ambientais e patrimoniais; _____

4. Incrementar a execução de políticas e procedimentos de proximidade. _____

Em alinhamento com o Orçamento Municipal de execução, centrada nas pessoas e agrupada em 5 eixos prioritários, são afixados os objetivos para a avaliação do SIADAP anual para o ano 2025: _

Desenvolvimento económico, emprego e atratividade; _____

Ação social, educação, saúde e habitação; _____

Turismo, cultura, desporto, planeamento e urbanismo; _____

Ambiente, mobilidade e sustentabilidade; _____

Boa governação e proteção civil. _____

Considerando as linhas gerais a adotar no processo de avaliação anual para o ano 2025, conforme manual em vigor, e no uso das competências que me são conferidas pela Lei nº66-B/2007, de 28 de dezembro, adaptada à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro e da Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro, que aprova os modelos de fichas de autoavaliação e avaliação do desempenho na Administração Pública, as listas de competências, determino que sejam observadas as regras do processo de avaliação do desempenho, abaixo mencionadas. _____

1. SIADAP 1 – Subsistema de avaliação de desempenho das Unidades Orgânicas _____

Nos termos do art.º. º7.º do Decreto Regulamentar n. º18/2009, de 4 de setembro, a avaliação de desempenho das Unidades Orgânicas é efetuada anualmente, em articulação com o ciclo de gestão do Município e abrange as Unidades Orgânicas que dependam diretamente dos membros do Órgão Executivo respetivo ou de outras Unidades Orgânicas. _____

Para a implementação do SIADAP 1, no ano de 2025, foram definidos cinco eixos estratégicos de atuação, considerados como prioritários, assentes nas áreas abaixo identificadas, sobre as quais deverão os/as dirigentes apresentar proposta de objetivos a contratualizar para as Unidades Orgânicas que dirigem. _____

Neste âmbito, serão avaliadas as Unidades Orgânicas, através da definição de objetivos operacionais, a partir dos quais serão alinhados os objetivos dos dirigentes e dos trabalhadores, permitindo uma abordagem integrada da gestão e da avaliação. _____

-Os/as Dirigentes das Unidades Orgânicas, diretamente dependentes dos membros do Órgão Executivo devem propor 4 objetivos, referente ao ano de 2025, para as respetivas unidades, até ao dia 29 de novembro de 2024, que serão aprovadas pelo membro do Órgão Executivo de que dependem, até ao dia 16 de dezembro de 2024. _____

-Os/as Dirigentes das Unidades Orgânicas que dependam de outra Unidade Orgânica devem propor 4 objetivos, referente ao ano de 2025, para as respetivas unidades, até ao dia 29 de novembro de 2024, que serão aprovadas pela Unidade Orgânica de que dependem, até ao dia 15 de janeiro de 2025. _____

-Os objetivos a propor devem convergir para os Objetivos Estratégicos do Município e das Unidades Orgânicas, acima apresentados, e ser acompanhados dos respectivos indicadores de medida, as fontes de verificação, os mecanismos de operacionalização de avaliação dos indicadores, os instrumentos de acompanhamento e de monitorização, a relação com os documentos de gestão e respetiva ponderação, devendo ainda, sempre que possível, ser concertados entre si. _____

-Os/as Dirigentes das Unidades Orgânicas deverão preencher as fichas de avaliação de desempenho, bem como apresentar um relatório final do desempenho das mesmas, evidenciando os resultados alcançados e os desvios definidos, relativo ao ano 2025, até ao dia 15 de abril de 2026. _____

2. SIADAP 2 – Subsistema de avaliação de desempenho dos/as Dirigentes _____

Os/as Dirigentes Intermédios/as são avaliados/as anualmente, através de ficha de avaliação de desempenho, respeita ao desempenho do ano civil anterior e pressupõe o exercício de funções como dirigente por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados; _____

- Para fixação da classificação final, são atribuídas ao parâmetro “**resultados**” uma ponderação de 75% e ao parâmetro “**competências**” uma ponderação de 25%; _____

- Os dirigentes intermédios, no início de cada ciclo anual de avaliação ou no início do exercício destas funções, contratualizam com o respetivo avaliador os parâmetros de avaliação dos resultados; _____

- O parâmetro relativo a Resultados assenta nos objetivos, em número **não inferior a três**, negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico; _____

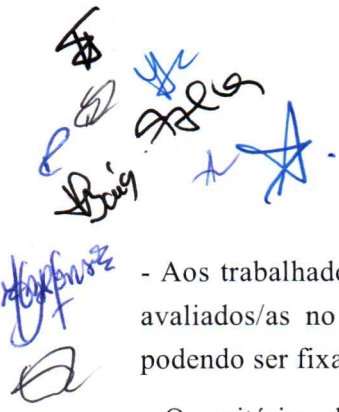
- A monitorização da avaliação anual releva para a avaliação global no final da comissão de serviço e pode fundamentar a sua cessação nos termos e no prazo previsto no respetivo estatuto; _____

- A avaliação final do desempenho dos dirigentes superiores corresponde à avaliação final dos serviços, resultante do relatório de atividades anual; _____

3. SIADAP 3 – Subsistema de avaliação de desempenho dos/as Trabalhadores/as _____

- Para a definição dos objetivos dos/as trabalhadores/as, deverão ser tidas em linha de conta as linhas de orientação definidas para o SIADAP 1; _____

- Os trabalhadores/as integrados/as na carreira de Assistente Operacional serão avaliados/as apenas no parâmetro “**Competências**”, conforme previsto no artigo 80.º da Lei nº66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, **devendo ser avaliadas 8 competências**, entre as quais, obrigatoriamente a competência “**Orientação para resultados**”; _____

 - Aos trabalhadores/as integrados/as nas carreiras de **Assistente Técnico e Técnico Superior**, e avaliados/as no parâmetro “Resultados”, deverão ser **fixados 3 objetivos e 5 competências**, podendo ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada; _____

- Os critérios de avaliação do grau de cumprimento dos objetivos poderão ser de qualidade, quantidade e/ou tempo, podendo ser utilizados individualmente ou em conjunto, não ultrapassando o número de três indicadores de medida; _____

- Sempre que a avaliação incida sobre relatórios / propostas de melhoria / propostas de ação ou de trabalho, deverá ser ponderado o fator “qualidade.” _____

- Deverão ser utilizadas as fichas de avaliação da qualidade dos relatórios / propostas de melhoria / propostas de ação ou de trabalho, incluindo as grelhas de superação dos objetivos constantes das mesmas, podendo ser efetuadas adaptações, como ajustes à redução, ou não avaliação de itens não aplicáveis, com carácter pontual e devidamente justificadas; _____

- A avaliação final dos/as trabalhadores/as avaliados/as pelos parâmetros “Objetivos” e “Competências” resultará da média ponderada dos resultados obtidos em ambos os parâmetros, da seguinte forma: _____

Parâmetro “Resultados” – 60%; _____

Parâmetro “Competências” – 40%. _____

-Sempre que se verifique necessário proceder à avaliação do desempenho por ponderação curricular, esta deverá ser efetuada e apresentada ao dirigente máximo do serviço competente ou o Vereador por ele indicado, devendo esta avaliação ser solicitada até 31 de dezembro de 2024. _____

-As propostas de avaliação não deverão ultrapassar a quota máxima de 30% de desempenho Muito Bom, e de 30% de desempenho Bom, no conjunto dos serviços, devendo em regra ser distribuídos proporcionalmente por todas as carreiras tendo por referência o universo dos trabalhadores que, tendo pelo menos 6 meses de serviço efetivo em contato funcional com os respetivos avaliadores, tenham objetivos contratualizados, devendo cada avaliador respeitar a percentagem máxima de 30% de desempenho Muito Bom e de 30% de desempenho Bom, nas propostas de avaliação que apresente. _____

-As quotas de diferenciação de desempenho serão aferidas por categoria profissional, distribuir por todas as Divisões e Unidades Orgânicas. _____

Paços do Concelho de Montalegre, 31 de outubro de 2024. _____

A Presidente da Câmara Municipal. _____

(Maria de Fátima Pereira Fernandes Alves) _____

Deliberação: O Conselho Coordenador de Avaliação tomou conhecimento do teor da aludida proposta aprovada pelo executivo Municipal. _____

Ponto n. 4º: Principais alterações introduzidas ao SIADAP pelo D.L n.º 12/2024, de 10 de janeiro.

Para esclarecimento dos membros do CCA, foi apresentado um documento sobre o impacto das alterações legislativas ao regime de avaliação do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores, por força da publicação do Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10 de janeiro, com referência, nomeadamente, aos seguintes aspetos: _____

A periodicidade do ciclo de avaliação em todos os subsistemas (SIADAP 1, SIADAP 2 e SIADAP 3) passa a ser anual. _____

SIADAP 1 - Avaliação do Desempenho dos Serviços: _____

- a) recuperação do Excelente e a quota de 20 %; _____
- b) atribuição de prémios de desempenho; _____
- c) aumento das percentagens previstas para a diferenciação do desempenho dos trabalhadores e a possibilidade de dinamização de novos projetos de melhoria do serviço. _____

SIADAP 2 - Avaliação do Desempenho dos Dirigentes Intermédios: _____

- a) cessa a monotorização intercalar; _____
- b) aplicação das novas menções e possibilidade de reconhecimento de desempenho de "Excelente;" _____
- c) diferenciação de desempenhos com percentagens específicas para dirigentes intermédios; _____
- d) atribuição de prémios de desempenho. _____

No que concerne aos requisitos funcionais, são necessários 6 meses de exercício de funções como dirigente, seguidos ou interpolados no mesmo cargo. _____

Quanto à contratualização de parâmetros de avaliação, ela é efetuada no mês de fevereiro ou no início de novas funções, exceto nas situações em que há lugar a período experimental em que os parâmetros são contratualizados até 10 dias após a sua conclusão com sucesso. _____

Para a contratualização dos parâmetros de avaliação é necessário a atribuição no mínimo de 3 objetivos, e no mínimo de 5 competências, sendo duas competências escolhidas pelo dirigente máximo do serviço.

Na avaliação do parâmetro "resultados", a avaliação é atribuída da seguinte forma: _____

- a) 5 pontos para objetivos superados; _____
- b) 3 pontos para objetivos atingidos; _____
- c) 1 ponto para objetivos não atingidos; _____

Quanto à diferenciação de desempenho, a fixação de percentagens é atribuída da seguinte forma: _____

- a) 15% para desempenho "Bom" _____
- b) 15 % para desempenho "Muito Bom" _____

Handwritten signatures and initials in blue ink at the top left of the page.

c) 5%, dentro dos 15% Muito Bom, para o desempenho "Excelente". _____

SIADAP 3 - Avaliação do desempenho dos trabalhadores. _____

Quanto ao SIADAP 3, foram prestados esclarecimentos referentes às alterações ocorridas sobre: _____

a) Avaliação anual; _____

b) Sucessão de avaliadores; _____

c) Novas menções e quotas; _____

d) Avaliação exclusivamente por competências; _____

e) Interligação das competências e formação; _____

Deliberação: O Conselho Coordenador de Avaliação tomou conhecimento do teor da aludida proposta aprovada pelo executivo Municipal. _____

Ponto n.º 5: Estrutura de avaliadores e avaliados para o ciclo 2023/2024. _____

A Senhora Presidente em exercício, no que concerne ao assunto identificado supra, deu conhecimento ao Conselho Coordenador de Avaliação do teor do despacho, exarado no dia cinco de janeiro do ano em curso, o qual se transcreve, na íntegra, para os devidos efeitos: _____

DESPACHON. º5/RH/SIADAP _____

Assunto: Designação de avaliadores, para o ciclo 2023/2024. _____

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 56.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, adaptado às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, a avaliação de desempenho é da competência do superior hierárquico imediato. _____

As responsabilidades do avaliador, no que à avaliação de desempenho diz respeito, encontram-se identificadas nas várias alíneas do n.º 1, do artigo 56.º, do aludido diploma legal. _____

O Decreto-Lei N.º 21/2019, de 30 de janeiro, na sua atual redação, prevê a concretização de novas competências, nos órgãos municipais no domínio da Educação e procede ao reforço das áreas anteriormente delegadas nos municípios. _____

Por força do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 44.º do Decreto de Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, a competência para avaliar o pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação do ensino pré-escolar e do ensino básico e secundário passou a ser, desde a entrada em vigor do mencionado diploma legal, do Presidente da Câmara Municipal. _____

Esta solução normativa parte do pressuposto de que a estrutura orgânica dos serviços se encontra bem dimensionada e ajustada, por vários níveis de responsabilidades e competências, agregados em distintas unidades orgânicas, lideradas e/ou coordenadas por dirigentes. _____

Nestes termos, com fundamento no n.º 2. do artigo 5, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de janeiro, e 55-A/2010, de 28 de dezembro, adaptado às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro designo, para o ano de avaliação de 2025, os avaliadores indicados retificando-se desta forma o despacho N.º 8/RH/SIADAP.

I — Lista de Avaliadores

1. Vereadora em regime de permanência e Vice-Presidente da Câmara, Ana Isabel Alves Dias. _____
2. Chefe de Unidade de Desenvolvimento Estratégico, Fernando Pires Alves Moura. _____
3. Chefe da Divisão Socio Cultural e Educação, Maria Gorete Barroso Afonso. _____
4. Chefe da Unidade de Inclusão e Ação Social, Ana Rita Velho Pedreira. _____
5. Chefe da Divisão Administrativa, Maria Fernanda Dinis Moreira. _____
6. Chefe da Divisão de Finanças, Maria José Afonso Baía. _____
7. Chefe da Unidade de Contratação Pública, Sílvia de Oliveira Martins Campos. _____
8. Chefe da Divisão do Ambiente e Serviços Urbanos, Rui Manuel Miranda Cruz. _____
9. Chefe da Divisão de Gestão do Território e Urbanismo, António Joaquim Quintanilha Afonso Borges. _____
10. Chefe de Divisão de Obras Municipais, Mário Alberto Gonçalves Costa. _____
11. Chefe da Divisão de Turismo, Ecomuseu e Desporto, Otelo Nuno Moura Rodrigues. _____
12. Chefe de Unidade de Saúde, André Flípe Ferreira da Silva. _____

Montalegre, Paços do Concelho, 19 de dezembro de 2024. _____

A Presidente da Câmara Municipal. (Maria de Fátima Pereira Fernandes Alves) _____

Deliberação: O Conselho Coordenador de Avaliação deliberou, por unanimidade, aprovar a aludida proposta. _____

Ponto n.º 6: Ponderação de critérios determinantes para a avaliação da ponderação curricular e respetiva valoração para o ano de 2025. _____

Neste ponto da ordem de trabalhos, o presidente do CCA esclareceu que a ponderação curricular e a respetiva valoração devem ser determinadas de acordo com critérios previamente fixados pelo CCA, sendo a ponderação curricular realizada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço. _____

A avaliação por ponderação curricular reporta-se aos últimos três anos de exercício de funções do requerente. _____

Para esse efeito, propôs o seguinte: _____

1. Elementos de avaliação: _____

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- a) Habilitações académicas e profissionais (HAP); _____
- 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). _____

2. Avaliação: _____

Para efeito de análise curricular, considera-se: _____

Habilitações académicas e profissionais (HAP): _____

Habilitação académica e profissional	Valoração
Habilitação exigida à data da integração na carreira	3
Habilitação superior à exigida à data da integração na carreira	5

Entende-se por "habilitação académica" apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este equiparada. _____

Entende-se por "habilitação profissional" a habilitação que corresponda a curso legalmente considerado ou equiparado. _____

Na valoração deste elemento são consideradas as habilitações mínimas exigíveis à data de integração na carreira ou superiores, para todas as carreiras: _____

3. Experiência Profissional (EP): _____

A experiência profissional pondera e valora o desempenho efetivo de funções, na carreira ou cargo, e a participação em ações ou projetos de relevante interesse. _____

Para a valorização deste elemento será efetuada a ponderação autónoma do componente tempo de serviço na carreira (TS) e da componente participação em ações ou projetos de relevante interesse (APRI). _____

Tempo de serviço (TS) - O tempo de serviço é contado em anos completos, de acordo com a seguinte grelha: _____

Tempo de serviço na carreira {TS	Valoração
Até 5 anos	1
Mais de 5 anos até 15 anos	3
Mais de 15 anos	5

Participação em ações ou projetos de relevante interesse (APRI) - ter-se-á em conta a relevância das ações ou projetos realizados, devidamente comprovados de acordo com a seguinte grelha: _____

Ações ou projetos	
Sem participação em ações ou projetos	1
Participação em uma ou duas ações ou projetos	3
Participação em três ou mais ações ou projetos	5

A pontuação da EP é obtida através da aplicação da seguinte fórmula: _____

EP = (0,80 * A) + (0,20 * APRI) _____

Ações ou projetos realizados por carreiras: _____

Carreiras: Técnica Superior e Especialista de Sistema e Tecnologias de Informação	Designação e participação em grupos de trabalho, comissões, júris de concursos ou outros equiparados.
	Designação e participação em estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço.
	Participação como orador/formador em seminários, conferências, colóquios, ações de formação ou outros equiparados.
	Orientação de estágios profissionais ou equiparados.
	Apresentação de propostas de medidas de melhoria para a qualidade do serviço, aprovadas superiormente.
	Substituição do dirigente ou chefia nas faltas e impedimentos.
	Louvor e/ou mérito atribuído
	Outras funções de especial relevância para o desempenho do posto de trabalho ou cargo, reconhecidas pelo avaliador.

Carreiras: Assistente Técnico, Fiscal e Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	Participação em atividades que tenham justificado a designação individual ou constituição de equipa para o efeito.
	Participação em júris de concursos.
	Participação em estudos e projetos.
	Realização de atividades de responsabilidade acrescida.
	Realização de atividades de coordenação.
	Substituição do dirigente ou chefia nas faltas e impedimentos. Apresentação de propostas de medidas de melhoria para a qualidade do serviço, aprovadas superiormente.
	Outras funções de especial relevância para o desempenho do posto de trabalho ou cargo, reconhecidas pelo avaliador.

Carreira: Assistente Operacional	Participação em grupos de trabalho.
	Realização de atividades de responsabilidade acrescida.
	Realização de atividades de coordenação em substituição da chefia.
	Apresentação de propostas de medidas de melhoria para a qualidade do serviço, aprovadas superiormente.
	Participação como membro de júris de concursos.
	Louvor e/ou mérito atribuído.
	Outras funções de especial relevância para o desempenho do posto de trabalho ou cargo, reconhecidas pelo avaliador.

A experiência profissional é declarada pelo requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse e devidamente confirmada pela entidade onde foi adquirida. _____

Valorização Curricular (VC); _____

Na valorização curricular são ponderadas: _____

A formação participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários encontros, jornadas, palestras e conferências, realizadas nos últimos 3 anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, 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 no desempenho profissional, desde que diretamente relacionadas com a área funcional e o posto de trabalho do avaliado. _____

No âmbito deste critério, e na ausência de informação relevante para o efeito, considerar-se-á: 1 dia = 6 horas; 1 semana = 30 horas e 1 mês = 120 horas. _____

Se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 6 horas. ____

A valorização curricular far-se-á de acordo com os quadros intra: _____

Técnico Superior e Especialista de Sistemas de Tecnologias de Informação: _____

Formação	Valoração
Ações de formação até 90 horas inclusive	1
Ações de formação com duração superior a 90 e até 120 horas	3
Ações de formação com duração superior a 120 horas	5

Assistente Técnico, Fiscal, Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação e Carreiras não Revistas ou Subsistentes; _____

Formação	Valoração
Ações de formação até 70 horas, inclusive	1
Ações de formação com duração superior a 70 e até 90 horas	3
Ações de formação com duração superior a 90 horas	5

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

Assistente Operacional – Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional: _____

Formação	Valoração
Ações de formação até 35 horas, inclusive	1
Ações de formação superiores a 35 horas	3
Ações de formação com duração igual ou superior a 50 horas	5

É considerada neste elemento 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). _____

Caso não tenham sido adotados Planos de Formação anuais, ou tendo sido facultada aos trabalhadores informação sobre a realização de ações de formação, e por decisão do superior hierárquico devidamente fundamentada, não tenha sido autorizada a participação, ou ainda por o trabalhador depois de inscrito, se encontrar de baixa médica, no período em que decorreu a formação, será garantida a pontuação mínima de 3 valores. _____

Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECO): _____

Este fator pondera e valora o exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou de relevante interesse social, nos termos definidos nos artigos 7º e 8º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro. _____

Caso algum avaliado comprove ter desempenhado ao longo do período em avaliação, mais do que um cargo ou função, apenas releva, para efeitos de valoração deste critério, o cargo ou a função que tiver sido desempenhado por mais tempo. _____

O exercício ininterrupto de dois ou mais cargos ou funções não conta como um único exercício. Neste caso, deve, da mesma forma, relevar apenas o exercício do cargo ou da função que tiver sido mais longo. _____

Deliberação: Deliberação: O Conselho Coordenador de Avaliação deliberou, por unanimidade, aprovar a aludida proposta, bem como determinar a sua adequada divulgação. _____

Ponto n.º 7: Critérios para a validação de propostas de avaliação de Desempenho Muito Bom, Desempenho Bom, reconhecimento de mérito (Desempenho Excelente) e Desempenho Inadequado. _____

No que concerne a este assunto, a Senhora Presidente em exercício apresentou ao órgão, para efeitos de apreciação, os critérios de propostas de Avaliação de Desempenho Muito Bom, reconhecimento de mérito (Desempenho Excelente) e Desempenho Inadequado. _____

De acordo com as disposições combinadas constantes do artigo 69.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro e artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, cabe ao CCA e às respetivas Secções Autónomas proceder à validação das propostas de Avaliação de Desempenho Muito Bom, Reconhecimento de Mérito (Desempenho Excelente) e Desempenho Inadequado. _____

Atenta a dimensão e a diversidade de tipologia de serviços e no intuito de uniformizar, tanto quanto possível, critérios de validação para as avaliações em apreço, propõe-se que o CCA possa deliberar o seguinte:

1. Propostas de Desempenho Muito Bom _____

A fundamentação expressa no campo próprio da ficha de avaliação tem de evidenciar de forma clara: _____

- os objetivos superados, com identificação do resultado obtido, a nível de eficiência, eficácia e qualidade. ____
- as competências superadas, com identificação também dos resultados obtidos. _____

Às propostas que não satisfaçam os critérios atrás mencionados, será atribuída a menção de Desempenho Bom com a pontuação de 3,999. _____

Caso haja excesso de propostas, relativamente à quota disponível, que satisfaçam os critérios estabelecidos, serão validadas, pela seguinte ordem: _____

- maior avaliação quantitativa; _____
- maior avaliação obtida no parâmetro resultados (quando aplicável); _____
- maior avaliação anterior; _____
- maior tempo de serviço na carreira; _____
- maior tempo de serviço em funções públicas; _____

Às propostas não validadas, por aplicação destes critérios, será igualmente atribuída a menção de Bom com a pontuação de 3,999. _____

2. Propostas de Reconhecimento de Mérito (Desempenho Excelente). _____

Só serão consideradas propostas em que os trabalhadores tenham avaliação quantitativa com a expressão mínima de 4,00 e que satisfaçam ainda o seguinte: _____

- a) Apresentada proposta autónoma, relativamente a cada trabalhador, onde, para além da fundamentação relativa à proposta de desempenho relevante, se analise o empate do desempenho, evidenciando os contributos

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

relevantes para o serviço, designadamente: o contributo excecional do trabalhador para a implementação de novas funcionalidades, desenvolvimento de tarefas e/ou projetos de elevada complexidade, boas práticas, inovação, simplificação e racionalização de procedimentos, diminuição de custos. _____

b) Para além da fundamentação das competências superadas deve ser referido o especial destaque do desempenho do trabalhador no contexto do serviço e seus pares. _____

Caso haja excesso de propostas, relativamente à quota disponível, que satisfaçam os critérios estabelecidos, serão validadas, pela seguinte ordem: _____

-maior avaliação quantitativa _____

-maior avaliação obtida no parâmetro resultados (quando aplicável). _____

-maior avaliação anterior _____

-maior tempo de serviço na carreira _____

-maior tempo de serviço em funções públicas _____

3. Propostas de Desempenho Inadequado. _____

Só serão consideradas propostas que satisfaçam plenamente os requisitos previstos no artigo 53.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, sendo acompanhadas de caracterização que especifique os respetivos fundamentos por parâmetro avaliado. _____

Deliberação: O Conselho Coordenador de Avaliação deliberou, por unanimidade, aprovar a aludida proposta, bem como determinar a sua adequada divulgação. _____

Ponto n.º 8: Fixação de modo de distribuição das percentagens máximas (quotas) de Desempenho Muito Bom, Bom e Excelente. _____

No que concerne a este assunto, a Senhora Presidente em exercício apresentou ao órgão, para efeitos de apreciação e deliberação, a seguinte proposta: _____

Existem no mapa de pessoal deste município trabalhadores integrados em carreiras que não se enquadram nas carreiras gerais o que importa, por isso, proceder à apreciação e integração de aspetos prévios à fixação e distribuição de percentagens máximas para a diferenciação de desempenhos relevantes, para o ciclo de avaliação de dois mil e vinte e três e dois mil e vinte e quatro. _____

Com esse intuito formulam-se, ao Conselho Coordenador de Avaliação, as seguintes propostas: _____

a) Que os trabalhadores integrados na carreira de técnico de informática e de especialista de informática sejam avaliados nos termos dos trabalhadores que se encontram integrados na carreira de técnico superior, usando a correspondente ficha e considerando as respetivas percentagens de ponderação das componentes de avaliação, bem assim integrar a carreira de técnico superior e a carreira especial de Fiscalização seja avaliada usando a correspondente ficha e considerando as respetivas percentagens de ponderação das componentes de avaliação, bem assim integrar a carreira

de assistente técnico nos termos do Decreto-Lei n.º 114/2019 para efeitos de fixação e distribuição de percentagens de diferenciação de desempenho. _____

b) Que a quota desempenho seja apurada por carreira, nos termos constantes dos quadros que se anexam sob a forma de anexo I. No final do ano de avaliação será feita a determinação, em definitivo, da quota de Muito Bom e da sua distribuição pelos serviços e pelas carreiras, de modo a ficar salvaguardada a quota global máxima desta autarquia. _____

c) Que os avaliadores, para efeitos de apresentação de propostas, tenham em consideração a quota de relevantes proporcionalmente correspondente ao universo dos respetivos avaliados. _____

Deliberação: O Conselho Coordenador de Avaliação tomou conhecimento do teor da aludida proposta aprovada, bem como determinar a sua divulgação. _____

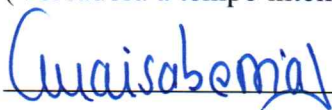
Quando eram dezasseis horas e trinta minutos do dia vinte e seis de dezembro do ano dois mil e vinte e quatro, por nada mais haver a tratar, a Senhora Presidente, do Conselho Coordenador de Avaliação procedeu à leitura da presente ata, a qual não foi objeto de qualquer reclamação, pelo que vai ser assinada por todos os elementos do Conselho Coordenador de Avaliação e encerrada a reunião.

Todos os documentos respeitantes à ordem de trabalhos desta reunião são anexos a esta ata. _____

Maria de Fátima Pereira Fernandes Alves
(Presidente da Câmara Municipal)



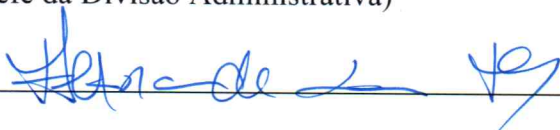
Ana Isabel Alves Dias
(Vereadora a tempo inteiro)



Jorge Carneiro Morais Fidalgo
(Vereadora a tempo inteiro)



Maria Fernanda Dinis Moreira
(Chefe da Divisão Administrativa)



Maria José Afonso Baía
(Chefe da Divisão Financeira)

Maria José Afonso Baía

Rui Manuel Miranda da Cruz
(Chefe da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos)

Rui Manuel Miranda da Cruz

Maria Gorete Barroso Afonso
(Chefe da Divisão Socio Cultural e Educação)

Maria Gorete Barroso Afonso

Otelo Nuno Moura Rodrigues
(Chefe da Divisão de Turismo, Ecomuseu Desporto)

Otelo Nuno Moura Rodrigues

Mário Alberto Gonçalves da Costa
(Chefe da Divisão de Obras Municipais)

Mário Alberto Gonçalves da Costa

António Joaquim Quintanilha Afonso Borges
(Chefe da Divisão de Gestão do Território e Urbanismo)

António Joaquim Quintanilha Afonso Borges