

Handwritten signatures and initials in the top right corner, including a large 'L' and several cursive signatures.

**CONSELHO DE COORDENAÇÃO DA AVALIAÇÃO**

**DO**

**MUNICÍPIO DE FERREIRA DO ALENTEJO**

**Ata nº 1/2021**

**REUNIÃO DE 18 DE FEVEREIRO DE 2021**

---

## Ata nº 1/2021

Aos dezoito dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e um, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu por videoconferência, o Conselho de Coordenação da Avaliação do Município de Ferreira do Alentejo, nomeado por despacho do Senhor Presidente, de 3 de fevereiro de 2021.

Estiveram presentes:

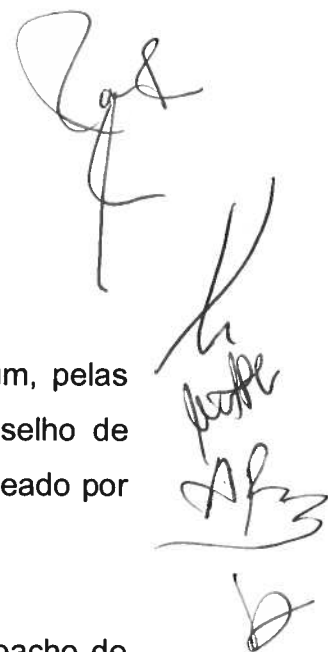
A Vereadora, Maria José do Ó Efigénio, que preside, por despacho de delegação do Sr. Presidente de 3 de fevereiro de 2021, o Vereador, José Valente Rocha Guerra, o Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas, Álvaro Manuel Nobre de Gusmão Ramos, a Chefe da Divisão de Cultura, Maria João Augusto Pina, a chefe da Divisão de Administração Municipal, Maria José Guerreiro Mendes Couraça, a Chefe da Divisão Social, Maria José Cabral Gamito Costa e a Diretora do Agrupamento de Escolas de Ferreira do Alentejo, Maria Antónia Magalhães da Silva

Tendo por base a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro, o Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro e o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro foram tomadas as seguintes deliberações de acordo com a ordem de trabalhos:

**Ponto 1 - Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão referido no artigo 5.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro – Biénio 2021-2022**

### **Deliberação 1:**

Considerando que os objetivos estratégicos, ainda não foram aprovados para o período em causa, o CCA, deliberou por unanimidade, que as diretrizes a



estabelecer para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e do SIADAP 3, serão definidas em reunião, a agendar, após a sua aprovação.

**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 – Biénio 2021-2022**

**Deliberação 2:**

**Aprovação da lista Avaliador-Avaliado relativo ao Biénio 2019-2020 (final) e Biénio 2021-2022 (inicial) – SIADAP 2 e SIADAP 3**

As listas de Avaliador-Avaliado constam dos anexos I e II, e fazem parte integrante desta ata.

**Deliberação 3:**

**Aprovação de proposta para estabelecimento de competências comuns a aplicar aos Dirigentes Intermédios e trabalhadores (por carreira), nos termos do disposto no n.º7 do artigo 36º e no n.º2 do artigo 48º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e do n.º 6 do artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro:**

Competências comuns SIADAP 2 – Dirigentes Intermédios: 2; 3; 4; 5 e 14

- N.º2 – ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO
- N.º3 – PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO
- N.º4 – LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS
- N.º5 – OPTIMIZAÇÃO DE RECURSOS
- N.º14 – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Competências comuns SIADAP 3 – Técnicos Superiores e Especialista de Informática:

- N.º2 – ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO

Handwritten signatures and initials in black ink, located on the right side of the page. The signatures are written vertically and appear to be of various individuals, including what looks like 'A. Alves' and 'D'.

- N.º7 – INICIATIVA E AUTONOMIA
- N.º13 – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO

Competências comuns SIADAP 3 – Assistentes Técnicos, Técnicos de Informática e Chefe do SAE:

- N.º5 – ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTINUA
- N.º10 – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL
- N.º13 – RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO

Competências comuns SIADAP 3 – Assistentes Operacionais e Especiais de Fiscalização:

- N.º5 – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO
- N.º12 – RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO
- N.º14 – ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA

**Deliberação 4:**

**Manter a deliberação 4, aprovada na reunião do CCA, realizada no dia 30 de janeiro de 2019:**

“Propor ao Presidente do órgão executivo a ponderação a atribuir aos parâmetros «Resultados» e «Competências», para efeitos de fixação da avaliação final, nos termos do disposto no n.º 12 do artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro e na alínea c) do n.º 1 do artigo 60º Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:

- Dirigentes Intermédios – SIADAP 2
  - Resultados = 75%;
  - Competências = 25%.
- Trabalhadores – SIADAP 3
  - Resultados = 60%;
  - Competências = 40%.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page. At the top, there is a signature that appears to be 'Ry'. Below it, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'h' and another that looks like 'A. R. S.'. At the bottom right, there is a small circular mark or signature.

### **Deliberação 5:**

**Aprovação das orientações gerais quanto à caracterização da situação de superação de objetivos:**

- 1 – Devem ser quantificados,
- 2 – Devem corresponder ao resultado máximo associado ao indicador definido;
- 3 – Nos casos pontuais em que não seja definido o resultado máximo, o avaliador deverá justificar junto do CCA a utilização do critério alternativo;
- 4 – Poderá integrar, complementarmente, outros indicadores (qualidade, prazo, custo e outros).

**Ponto 3 - Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho;**

### **Deliberação 6:**

**Ajustar a deliberação 2, aprovada na reunião do CCA, realizada no dia 30 de janeiro de 2019:**

*“número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho em SIADAP 2 e SIADAP 3:*

- Dirigentes Intermédios – SIADAP 2
  - N.º de objetivos = 3;
  - N.º de competências = 5.
- Trabalhadores – SIADAP 3
  - N.º de objetivos = 3 a 5;
  - N.º de competências = 5 a 8.

**Ponto 4 – Definição dos critérios de ponderação curricular e respetiva  
avaliação**

**Deliberação 7:**

**Manter a deliberação 6, aprovada na reunião do CCA, realizada no dia 30 de janeiro de 2019:**

“Definição dos critérios de ponderação curricular e respetiva avaliação.

O CCA deliberou definir os critérios de ponderação curricular e respetiva avaliação para aplicar aos casos em que a mesma seja requerida nos termos legalmente previstos, que a seguir se discriminam:

1) Conforme disposto no supramencionado artigo 43º, na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego público, são considerados, ~~entre outros, os~~ seguintes elementos, com base em documentação relevante:

- As habilitações académicas e profissionais;
- A experiência profissional e a valorização curricular;
- O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.

A expressão da ponderação curricular corresponde à escala de avaliação qualitativa e quantitativa e às regras de diferenciação de desempenhos previstas na Lei.

2) A ponderação curricular reporta-se a cada um dos respetivos anos para que tenha sido requerida a avaliação, pelo que o currículo a apresentar deverá ser apresentado com referência ao ano em causa ou organizado por anos, contendo a informação necessária para a avaliação conforme presente ata, de forma sintética e clara, acompanhado da respetiva documentação.

ASSIM, as regras a observar na valorização da avaliação curricular são as seguintes: -

**TÉCNICOS SUPERIORES**

**1) -HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS (HAP): -**

- 1 -habilitações legalmente exigidas à data de ingresso
- 3 - Licenciatura

5 - Habilitação Superior à Licenciatura (pós-graduação, mestrados ou doutoramentos);

## 2)- VALORIZAÇÃO CURRICULAR (VC):

A pontuação da valorização curricular corresponderá ao somatório de horas de formação obtidas nos últimos três anos, incluindo o ano em avaliação, desde que relevante para o desempenho das funções e será calculada da seguinte forma:

- 1 - <100 horas de formação com interesse para as funções desempenhadas
- 3 - Entre 100 a 200 horas de formação com interesse para as funções desempenhadas
- 5 - > 200 horas de formação com interesse para as funções desempenhadas

## 3) EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP):

A pontuação da experiência profissional corresponderá ao tempo de serviço na categoria reportado a 31 de dezembro do ano a que diz respeito a avaliação, sendo considerados apenas anos completos e será calculada da seguinte forma:

- 1 - até 10 anos
- 3 - Entre 10 e 15 anos
- 5 - > 15 anos

## 4) CARGOS OU FUNÇÕES DE RELEVANTE INTERESSE PÚBLICO OU SOCIAL(CFRIPS):

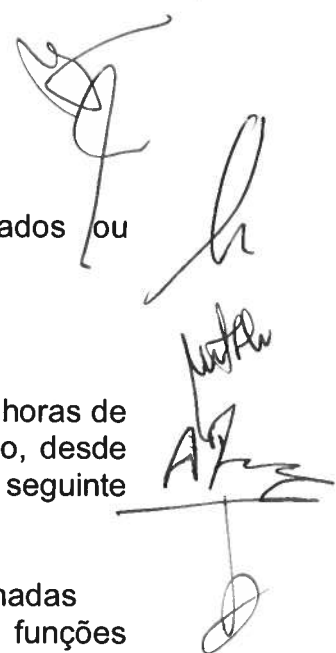
- 1 < 5 anos no exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social,
- 3 - Entre 5 e 10 anos no exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social,
- 5 - > 10 anos no exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social

A Classificação final da ponderação curricular resultará da aplicação dos critérios de apreciação, e será obtida através da seguinte fórmula

**Avaliação Final = 10%\*HAP+55%\*EP+20%\*VC+15%\*CFRIPS**

Se a avaliação de CFRIPS = 1, a avaliação final será:

**Avaliação Final = 10%\*HL+60%\*EP+20%\*VC+10%\*CFRIPS**



## ASSISTENTES TÉCNICOS

### **1) -HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS (HAP):**

- 1 - Habilitações legalmente exigidas à data de ingresso
- 3 - 12° ano (habilitações legalmente exigidas à data de ingresso)
- 5 - Habilitação Superior ao 12° ano de escolaridade

### **2)- VALORIZAÇÃO CURRICULAR (VC):**

A pontuação da valorização curricular corresponderá ao somatório de horas de formação obtidas nos últimos três anos, incluindo o ano em avaliação, desde que relevante para o desempenho das funções e será calculada da seguinte forma:

- 1 - <50 horas de formação com interesse para as funções desempenhadas
- 3 - Entre 50 a 100 horas de formação com interesse para as funções desempenhadas
- 5 - > 100 horas de formação com interesse para as funções desempenhadas

### **3) EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP):**

A pontuação da experiência profissional corresponderá ao tempo de serviço na categoria reportado a 31 de dezembro do ano a que diz respeito a avaliação, sendo considerados apenas anos completos e será calculada da seguinte forma:

- 1 - até 10 anos
- 3 - Entre 10 e 15 anos
- 5 - > 15 anos

### **4) CARGOS OU FUNÇÕES DE RELEVANTE INTERESSE PÚBLICO OU SOCIAL(CFRIPS):**

- 1 < 5 anos no exercício de cargos ou funções de ou social, relevante interesse público
- 3 - Entre 5 e 10 anos no exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social,
- 5 - > 10 anos no exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social,

A Classificação final da ponderação curricular resultará da aplicação dos critérios de apreciação, e será obtida através da seguinte fórmula:





**Avaliação Final = 10%\*HL+55%\*EP+20%\*VC+15%\*CFRIPS**

Se a avaliação de CFRIPS = 1 a avaliação final será:

**Avaliação Final = 10%\*HL+60%\*EP+20%\*VC+10%\*CFRIPS**

ASSISTENTES OPERACIONAIS

**1) -HABILITAÇÕES ACADÊMICAS E PROFISSIONAIS (HAP):**

1 - <Escolaridade obrigatória

3- Escolaridade obrigatória (habilitações legalmente exigidas à data ingresso

5 - mais 1 nível de escolaridade face à legalmente exigida à data de ingresso

**2)- VALORIZAÇÃO CURRICULAR (VC):**

A pontuação da valorização curricular corresponderá ao somatório de horas de formação obtidas nos últimos três anos, incluindo o ano em avaliação, desde que relevante para o desempenho das funções e será calculada da seguinte forma:

1 - <25 horas de formação com interesse para as funções desempenhadas

3 - Entre 25 a 50 horas de formação com interesse para as funções desempenhadas

5 - > 50 horas de formação com interesse para as funções desempenhadas

**3) EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP):**

A pontuação da experiência profissional corresponderá ao tempo de serviço na categoria reportado a 31 de dezembro do ano a que diz respeito a avaliação, sendo considerados apenas anos completos e será calculada da seguinte forma:

1 - até 10 anos

3 - Entre 10 e 15 anos

5 - > 15 anos

**4) CARGOS OU FUNÇÕES DE RELEVANTE INTERESSE PÚBLICO OU SOCIAL(CFRIPS):**



1 < 5 anos no exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social,

3 - Entre 5 e 10 anos no exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social

5 > 10 anos no exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social,

A Classificação final da ponderação curricular resultará da aplicação dos critérios de apreciação, e será obtida através da seguinte fórmula

**Avaliação Final = 10%\*HL+55%\*EP+20%\*VC+15%\*CFRIPS**

Se a avaliação de CFRIPS = 1, a avaliação final será:

**Avaliação Final = 10%\*HL+60%\*EP+20%\*VC+10%\*CFRIPS**

**Ponto 5 - Análise das propostas de avaliação e sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas a diferenciação de desempenhos – Biénio 2019/2020;**

**Deliberação 8:**

Relativamente a análise das propostas de avaliação e sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas a diferenciação de desempenhos - biénio 2019/2020, foi deliberado que será efetuada em reunião agendada para o dia 2 de março de 2021.

**Ponto 6 - Regulamento de funcionamento do CCA;**

**Deliberação 9:**

**Regulamento de funcionamento do CCA**

Foi deliberado por unanimidade, elaborar proposta do Regulamento, remeter para apreciação de todos os elementos que constituem o CCA, por forma a que o mesmo possa ser apreciado e aprovado em reunião a agendar.

**Ponto 7 - Outros assuntos**

## **Deliberação 10**

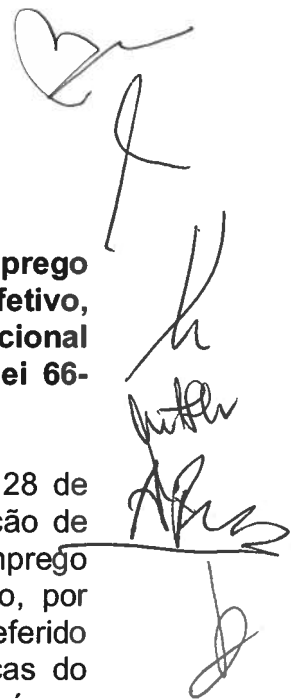
**Admitir a possibilidade de trabalhadores com relação jurídica de emprego público com, pelo menos um ano e o correspondente serviço efetivo, serem avaliados por avaliador com o qual não tenham contacto funcional direto durante o referido período temporal (nº 3º do art.º 42º da lei 66-B/2007, de 28 de dezembro)**

Ao abrigo do disposto no nº 3, do art.º 42º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, por decisão favorável do CCA pode ser admitida a realização de avaliação relativamente aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, por avaliador com o qual não tenham contacto funcional direto durante o referido período temporal. Isto porque tendo em conta as realidades específicas do município, nomeadamente a ausência de dirigentes em determinadas áreas funcionais e, por conseguinte, de avaliadores diretos e imediatos, nestas circunstâncias poder ser admitida como solução:

- a) Que os eleitos locais com os “pelouros” nessas áreas funcionais, onde se integram e de quem dependem trabalhadores, sejam os seus avaliadores;
- b) Que a avaliação seja efetuada pelo último avaliador, recolhendo esta informação, junto do anterior,
- c) Que a avaliação de trabalhadores que alteram a suas funções e consequentemente de serviço, possa ser efetuada pelo avaliador, onde o decorram o maior período de exercício de funções.

Nestes casos e por decisão favorável do CCA, excecionalmente poderá ser admitida a realização da avaliação. Este entendimento encontra-se fundamentado na informação nº 006/01/2013, emitida pelo Gabinete jurídico da ANMP e também no parecer jurídico nº 28/CCDR-LVT/2011, da CCDR-LVT.

Após apreciação da situação, o CCA deliberou, por unanimidade, excecionalmente admitir e emitir parecer favorável/concordar ao proposto.



Em casos omissos, aplicar-se o estabelecido na Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, e respetivas alterações, Despacho Normativo nº.4-A/2010, 2ª Série, de 8 de fevereiro, e Esclarecimentos nas FAQ's da DGAEP – LCVR.

Por não haver mais assuntos a tratar, e quando eram dezassete horas, a Senhora Vereadora declarou encerrar a reunião.

Para constar e demais efeitos legais se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os presentes.

\_\_\_\_\_  
*Thiago Luís Gomes*

\_\_\_\_\_  
*José Valente Rocha Correia*

\_\_\_\_\_  
*Alcides Pinheiro dos Santos*

\_\_\_\_\_  
*Carlo José Brito José*

\_\_\_\_\_  
*Paula José Bernardino Pedroça*

\_\_\_\_\_  
*Manoel António Inês de M. Figueiredo*