



Município de Vila Nova de Cerveira

Câmara Municipal

**ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO  
COORDENADOR  
DE AVALIAÇÃO DO BIÊNIO 2015/2016**

Aos dezanove dias do mês de janeiro de 2015, nesta vila de Vila Nova de Cerveira, e edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação deste Município, adiante designado por CCA, constituído por despacho do Senhor Presidente da Câmara de dezasseis de janeiro de 2015.

Nesta reunião estiveram presentes todos os membros do CCA, designadamente: O Presidente da Câmara – senhor João Fernando Brito Nogueira, que presidiu a esta reunião, os Vereadores Senhor Vitor Manuel Inácio Costa e senhora Maria Aurora Amorim Viães, o Chefe da Divisão de Administração Geral – Vitor Manuel Passos Pereira e o Chefe da Divisão Sócio-cultural e Desportiva – Nuno Jorje Costa Correia, comigo, Anabela Gonçalves Oliveira, secretária da CCA.

**HORA DE ABERTURA**

Pelo Senhor Presidente do CCA foi declarada aberta a reunião quando eram catorze horas horas.

**ORDEM DO DIA**

A presente reunião foi convocada para o efeito do disposto na al<sup>a</sup>.a) do art.º 61.º e art.º 62.º da lei n.º 66-B/2007, de dezembro, na sua atual redação, conjugados com os artigos 4º e 5.º da Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que procedeu à adaptação aos serviços da administração autárquica do SIADAP.

Pontos constantes da Ordem do Dia da presente reunião:

**PONTO 1 - APROVAÇÃO DO REGULAMENTO DO CONSELHO  
COORDENADOR DA AVALIAÇÃO**

Em cumprimento do disposto no n.º6 do art.º 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto no n.º6 do art.º 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, o CCA procedeu à análise e discussão deste assunto, tendo de seguida procedido à discussão e aprovação do respetivo regulamento.

Colocado à votação o CCA, deliberou, por unanimidade, aprovar o Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, que se encontra anexo à presente ata - Doc. n.º 1.



Município de Vila Nova de Cerveira

Câmara Municipal

**PONTO 2 - ESTABELECEM 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:**

Nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, compete ao CCA estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, da escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação da superação de objetivos.

Assim, sem prejuízo do disposto no ponto 3 da presente Ordem do Dia e no sentido de se obter uma harmonização de procedimentos em termos de avaliação em todos os serviços da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte:

**1 - No que respeita às orientações gerais em matéria de fixação de objetivos:**

1 - Número de objetivos a fixar:

1.1 O Número de objetivos a fixar no âmbito da avaliação de desempenho para o anos de 2015/2016 deverá ser igual para todos os avaliados/trabalhadores da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira.

**2. Definição de objetivos:**

2.1 Os objetivos devem estar alinhados em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, designadamente, com os respetivos objetivos estratégicos, Orçamento, Plano de Atividades e Mapa de Pessoal, aprovados para o ano de 2015.

2.2 Os objetivos devem ser específicos (com relevância no contexto funcional), mensuráveis (indicar a base do desempenho, a moldura temporal de referência e meta) balizados no tempo, realizáveis/tangíveis (verificar condições de realização), devem também ser ambiciosos (tendo em conta os recursos existentes), delimitados no tempo, estarem redigidos de forma clara e concisa, estarem em consonância com os objetivos estratégicos plurianuais, com os objetivos da respetiva unidade orgânica e diretrizes superiores.

**3. Indicadores:**

3.1 Nos postos de trabalho da área administrativa e técnica deverá, na medida do possível, valorizar-se os prazos de execução e o número de tarefas.

3.2 Os indicadores de medida devem refletir o tempo de execução média, a



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*  
Anabela Coimbra

complexidade e a qualidade exigível.

#### 4. Caracterização da superação de objetivos:

- 4.1 O objetivo considera-se superado quando o valor alcançado exceda em  $\frac{1}{4}$  ou mais o valor da meta definida, e mostrando-se igualmente reunidas as condições de qualidade exigíveis no desempenho normal da função.
- 4.2 Nos casos em que o avaliador considere que o objetivo não foi superado por não estarem manifestamente reunidos os requisitos normais de qualidade, deverá fundamentar a sua decisão.
- 4.3 Sempre que a meta do indicador de desempenho estiver referida ao cumprimento de vários prazos ter-se-á em consideração o valor total anual destes, ou quando não especifique prazos, deve ter-se em consideração o último dia do período em avaliação.

#### 5. Avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo:

- 5.1 De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto no n.º 3, do artigo 8.º do decreto Regulamentar n.º 18/2009, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo, tendo presente a medição do grau de cumprimento do mesmo de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, é expressa em três níveis, designadamente:
- a) “Objetivo superado”, a que corresponde a pontuação de 5;
  - b) “Objetivo atingido”, a que corresponde a pontuação de 3;
  - c) “Objetivo não atingido”, a que corresponde a pontuação de 1.

### **PONTO 3 - ESTABELEECER O NÚMERO DE OBJETIVOS E DE COMPETENCIAS A QUE SE DEVE SUBORDINAR A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, PODENDO FAZÊ-LO PARA TODOS OS TRABALHADORES OU, QUANDO SE JUSTIFIQUE, POR UNIDADE ORGÂNICA OU POR CARREIRA**

Nos termos do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B//2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, compete ao CCA estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira. Acresce referir que o SIADAP obriga, de forma clara, a uma articulação entre os objetivos fixados para o serviço, para os dirigentes e para os trabalhadores.

**Relativamente a este ponto o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte no que respeita ao número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho no período de 2015/2016:**



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

**Número de objetivos:** Fixar em cinco o número de objetivos para todos os trabalhadores da autarquia, e fixar em três o número de objetivos para todos os dirigentes intermédios, devendo estes objetivos ser definidos em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, de acordo com as regras estabelecidas no artigo 67.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro;

Dos objetivos atribuídos aos dirigentes intermédios **1 será obrigatório** e consistirá na apresentação de uma **proposta de melhoria do serviço** prestado pelo dirigente. O cumprimento deste tipo de objetivo deverá ser confirmado através da aplicação da proposta e aferição da sua eficácia e eficiência depois de decorrido um determinado período de tempo desde a sua aplicação.

Por cada objetivo será construído um indicador de medida e uma escala, a qual conterà os patamares onde o objetivo é atingido e superado, respetivamente.

**Número de competências para todos os trabalhadores:** Fixar um conjunto de **seis competências** para todos os trabalhadores da autarquia, de entre as constantes das listas aprovadas pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, das quais quatro serão transversais à carreira e as outras duas escolhidas por acordo entre o avaliador e o avaliado, rotativas de biénio para biénio, devendo estes contratualizar aquelas que melhor se adequam a cada situação, de acordo com as especificidades relacionadas com o posto de trabalho, o perfil exigido e o resultado a obter, de acordo com as regras estabelecidas no artigo 68.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Todos os trabalhadores serão avaliados por 6 competências, das quais **4 serão transversais** à carreira independentemente da área funcional e as restantes devem ser rotativas de biénio para biénio adequadas à descrição do posto de trabalho que o trabalhador ocupa. As competências transversais à carreira são as seguintes:

#### **Técnico Superior:**

- ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.
- RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.



Município de Vila Nova de Cerveira

Câmara Municipal

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

- d) INICIATIVA E AUTONOMIA: Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

*Handwritten signature in black ink.*

#### **Assistente Técnico:**

- a) ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.
- b) LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS: Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.
- c) DECISÃO: Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas.
- d) RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente.

#### **Carreiras Não Revistas**

Os trabalhadores a avaliar, integrados em carreiras que ainda não foram objeto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, como é o caso das carreiras de Especialista de Informática, Técnico de Informática e Fiscal Municipal, serão avaliados nos termos dos trabalhadores da carreira de Técnico Superior para o caso dos Especialistas de Informática e Técnico de Informática e de Assistente Técnico para os casos de Fiscal Municipal. Estes integrarão a referida carreira para efeitos de fixação e distribuição de percentagens de diferenciação de desempenho.

**Número de competências para todos os dirigentes intermédios:** Fixar um conjunto de **6 competências** a atribuir, das quais **3 devem ser transversais à carreira** e as restantes devem ser adequadas à área funcional do dirigente. Estas competências deverão estar de acordo com a descrição do posto de trabalho que o dirigente ocupa.

As competências transversais à carreira são as seguintes:

- a) ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.
- b) LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS: Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.



Município de Vila Nova de Cerveira

Câmara Municipal

*[Handwritten signatures in blue ink]*  
M. F. M. A. C. L. V. Z.

c) DECISÃO: Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas.

A avaliação final será obtida pela média ponderada dos parâmetros “Resultados” (obtidos na prossecução dos objetivos) e “competências”, os quais terão os seguintes pesos relativos:

**No caso dos trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 3**, o parâmetro “resultados” terá uma ponderação de 60% e o parâmetro “competências” uma ponderação de 40%, em conformidade com o disposto no n.º2 do artigo 50.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

**No caso dos dirigentes intermédios (SIADAP 2)** o parâmetro “resultados” terá uma ponderação de 75% e o parâmetro “competências” uma ponderação de 25% (n.º10 do artigo 36.º da-Lei n.º 66-B/2007 e n.º9 do artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro).

**PONTO 4 - ESTABELECEMOS A EVENTUAL AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO APENAS SOBRE O PARÂMETRO “COMPETÊNCIAS”, DESDE QUE SE ENCONTREM CUMULATIVAMENTE REUNIDAS AS CONDIÇÕES PREVISTAS NAS ALÍNEAS A) E B) DO N.º2 DO ARTIGO 80.º DA LEI N.º 66-B/2007, DE 28 DE DEZEMBRO, NA REDAÇÃO QUE LHE FOI ATRIBUÍDA PELA LEI N.º 55-A/2010, DE 31 DE DEZEMBRO.**

Nos termos do disposto no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2011), em casos excecionais, a avaliação de desempenho de alguns trabalhadores, designadamente dos assistentes técnicos e assistentes operacionais, poderá incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, mediante a decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, e desde que se encontrem cumulativamente reunidas as condições previstas nas alíneas a) e b) do n.º2 do referido artigo 80.º, da Lei n.º 66- B/2007, na nova redação.

Assim, ao abrigo da referida disposição legal, o CCA analisou a possibilidade de ser aplicada a avaliação com base nas competências relativamente aos trabalhadores da carreira de assistente operacional, no âmbito do processo de avaliação de desempenho do biénio 2015/2016.

Analisada em concreto a carreira de assistente operacional verifica-se que, pelo facto dos trabalhadores dessa carreira desempenharem funções de natureza executiva, padronizadas, previamente determinadas, rotineiras e permanentes ao longo do período de avaliação, existe uma dificuldade acrescida na atribuição e negociação de objetivos baseados na premissa da qualidade, eficiência e eficácia e com as características que devem ser subjacentes aos mesmos, designadamente



**Município de Vila Nova de Cerveira**  
**Câmara Municipal**

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*  
Anabela de Almeida

serem mensuráveis, e ambiciosos, tornando-se necessário definir uma forma de avaliação adequada a esta realidade e estabelecer princípios e regras que garantam a sua harmonização e equilíbrio.

**Assim, na sequência do anteriormente exposto, o CCA deliberou, por unanimidade, emitir parecer favorável/concordar com a aplicação da avaliação com base nas competências, prevista no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação que lhe foi dada pelo Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2011), pelo que, em casos excecionais, a avaliação de desempenho poderá incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, desde que se encontrem cumulativamente reunidas as condições previstas nas linhas a) e b) do n.º2 do referido artigo 80.º, da Lei n.º 66-B/2007, na nova redação, ou seja, a avaliação com base nas competências poderá ser aplicada na avaliação de desempenho do biénio 2015/2016, relativamente aos trabalhadores da carreira de assistente operacional, desde que estejam cumulativamente reunidas as condições previstas nas referidas alíneas a) e b) do n.º2 do artigo 80.º designadamente:**

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

**Requisitos a observar na aplicação da avaliação com base nas competências:**

A fim de ser criada a uniformidade e equidade (comparabilidade) no processo de avaliação com base nas competências, encontram-se estabelecidos no referido despacho, os seguintes princípios e requisitos que deverão ser observados:

- 1. O número de competências a utilizar na avaliação será de oito,** devendo, contudo, obrigatoriamente, contemplar uma competência que saliente a capacidade de realização e ainda a orientação para os resultados;
- 1.1** Destas, serão escolhidas **quatro competências transversais à carreira e comuns a todos os avaliados da carreira de Assistente Operacional,** de entre as constantes nas Listas de Competências por grupos profissionais constantes em anexo, referido no n.º2 da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, a saber:
  - 1.1.1 Para Encarregado Geral/Encarregado Operacional:** Coordenação, Realização e Orientação para os Resultados, Responsabilidade e



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

Compromisso com o Serviço, Relacionamento Interpessoal;

**1.1.2 Para os assistentes operacionais:** Realização e Orientação para os Resultados, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Relacionamento Interpessoal, Orientação para o Serviço Público.

**1.1.3** As restantes quatro competências serão escolhidas por acordo entre o avaliador e o avaliado.

Serão atribuídos pesos às competências nos termos do n.º8 do artigo 80.º, distribuídos por parâmetros. As competências com maior peso encontram-se sempre entre o grupo das fixas.

A cada competência, obrigatoriamente, deverá ser atribuída uma ponderação sobre a sua avaliação, que ficará ao critério do avaliador.

A ponderação fixada para cada competência deverá ser superior naquelas em que se denote necessidade de melhoria do trabalhador ou do grupo de trabalho onde se insere.

### **PONTO 5 - DETERMINAR OS CRITÉRIOS PARA EFEITOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR, BEM COMO A RESPECTIVA VALORAÇÃO;**

Em cumprimento do disposto no n.º4, do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, o CCA procedeu á fixação dos critérios para efeito de ponderação curricular, bem como a respetiva valoração, tendo em consideração o disposto no despacho normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro de 2010.

Para o efeito e conforme disposto no artigo 3.º do citado Despacho Normativo na ponderação curricular são considerados os seguintes fatores, com base em documentação relevante:

- ❖ As habilitações académicas e profissionais;
- ❖ A experiência profissional;
- ❖ A valorização curricular
- ❖ O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;
- ❖ Exercício de funções de chefia/coordenação, nos termos legalmente previstos, para carreiras com grau de complexidade funcional 1 e 2;
- ❖ A expressão "ponderação curricular" corresponde à escala de avaliação qualitativa e quantitativa e às regras de diferenciação de desempenho previstas na Lei.

Para o efeito foram elaborados três documentos com a identificação dos elementos a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva valoração, uma para os trabalhadores da carreira técnica superior, outra para os trabalhadores

*[Handwritten signatures and notes in blue ink]*  
Ana Paula Oliveira





## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

da carreira de assistente técnico e um terceiro para os trabalhadores inseridos na carreira de assistente operacional, documentos que vão ficar anexos a esta ata – doc. n.º 2, doc. n.º 3 e doc. n.º 4.

*O CCA deliberou, por unanimidade, aprovar os referidos documentos nos quais se encontram estabelecidos os elementos a considerar para efeitos de ponderação curricular e respetiva valoração, nas diferentes carreiras profissionais.*

#### **PONTO 6 - OUTROS ASSUNTOS - DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHO: PERCENTAGENS MÁXIMAS:**

Face ao disposto no n.º3 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, nas avaliações resultantes da ponderação terão de ser respeitadas as regras relativas à diferenciação de desempenhos (percentagem máxima de 25% para as avaliações finais de desempenho relevante e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente), o que foi também aprovado por unanimidade.

Em cumprimento do disposto no n.º4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a presente ata deverá ser tomada pública.

No final da reunião, o Presidente do CCA submeteu à aprovação a presente ata, nos termos do disposto no n.º1 e n.º2 do artigo 27.º do Código do Procedimento Administrativo, tendo a mesma sido aprovada por unanimidade, e que vai ser assinada por todos os membros presentes.

Nada mais havendo a tratar a reunião foi encerrada quando eram dezasseis horas. E eu Anabela Gonçalves Oliveira, secretária do CCA, a subscrevi.

Anabela Gonçalves Oliveira



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

---

#### **ANEXOS:**

- Doc. n.º 1 - Regulamento do CCA da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira;
- Doc. n.º 2 - Critérios a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva valoração para trabalhadores da carreira técnica superior;
- Doc. n.º 3 - Critérios a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva valoração para trabalhadores da carreira de Assistente Técnico;
- Doc. n.º 4 - Critérios a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva valoração para trabalhadores da carreira de Assistente Operacional.



**Município de Vila Nova de Cerveira  
Câmara Municipal**

---

**REGULAMENTO DO CONSELHO COORDENADOR DA  
AVALIAÇÃO DA CÂMARA MUNICIPAL DE VILA NOVA DE  
CERVEIRA**

**CAPÍTULO I  
Princípios gerais**

**Artigo 1.º**

**Objeto**

O presente Regulamento tem por objeto a definição das regras de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação do Município de Vila Nova de Cerveira, doravante designado por CCA, enquanto órgão integrante do Sistema de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

**Artigo 2.º**

**Âmbito de aplicação**

1 – O presente Regulamento aplica-se a todos os trabalhadores em funções públicas (SIADAP 3) do Município de Vila Nova de Cerveira, bem como aos dirigentes (SIADAP 2), na parte em que expressamente se lhes refira.

2 – Os trabalhadores em regime de mobilidade são avaliados no órgão ou serviço onde tenham mantido um maior período de contacto funcional com um avaliador, em regra por um período mínimo de um ano.

3 – O presente Regulamento não se aplica ao pessoal com contratos de avença e prestação de serviços, nem aos membros dos gabinetes de apoio pessoal ao presidente da câmara e vereadores.

**CAPÍTULO II  
Composição, competências e funções**

**Artigo 3.º**

**Composição**

1 – O CCA é presidido pelo Presidente da Câmara Municipal, que pode delegar essa competência num dos vereadores, e integra:



## Município de Vila Nova de Cerveira Câmara Municipal

---

- a) Os vereadores com funções a tempo inteiro;
  - b) O dirigente responsável pela área de recursos humanos;
  - c) Três dirigentes designados pelo Presidente da Câmara.
- 2 – O CCA tem composição restrita aos membros do órgão executivo que o integram quando o exercício das suas competências incidir sobre a avaliação de dirigentes.
- 3 – Não é admitida a representação de qualquer dos membros do CCA.
- 4 – Sempre que o CCA considerar necessário, em casos devidamente justificados, poderão participar nas reuniões outros elementos, ainda que sem direito a voto.

### **Artigo 4.º**

#### **Secção autónoma do CCA**

- 1 – Nos termos dos números 2 a 5 do artigo 3.º da Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, é criada uma secção autónoma do CCA para apreciação de questões relativas à avaliação do pessoal não docente vinculado à autarquia, a prestar serviço nos estabelecimentos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário.
- 2 – A secção autónoma é presidida pelo Presidente da Câmara Municipal, que pode delegar essa competência num dos vereadores, e integra:
- a) Vereador responsável pela área da educação;
  - b) Diretor do Agrupamento de Escolas, ou seu delegado legal.
- 3 – As competências genericamente atribuídas ao CCA consideram-se igualmente cometidas aos membros que compõem a secção autónoma, no âmbito da respetiva intervenção.

### **Artigo 5.º**

#### **Designação**

- 1 – Os membros do CCA são designados bienalmente, por despacho do Presidente da Câmara Municipal, em regra, durante o mês de dezembro do ano anterior ao início do ciclo de avaliação.
- 2 – Qualquer alteração à composição do CCA será efetuada mediante despacho do Presidente da Câmara Municipal.

### **Artigo 6.º**

#### **Competências do CCA**

- 1 – Ao CCA compete:
- a) Estabelecer as diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão;



## Município de Vila Nova de Cerveira Câmara Municipal

---

- b) 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;
- c) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira;
- d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de Desempenho Relevante e de Desempenho Inadequado, bem como proceder ao reconhecimento de Desempenho Excelente;
- e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes avaliados;
- f) Estabelecer os critérios valorativos a que deve obedecer os vários elementos da ponderação curricular previstos no n.º 1 do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4- A/2010, de 8 de fevereiro, conjugados com o artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- g) Aprovar, por proposta do Presidente da Câmara Municipal, o regulamento de funcionamento;
- h) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe sejam cometidas.

### **Artigo 7.º**

#### **Competências do presidente**

Ao presidente do CCA compete:

- a) Representar o CCA;
- b) Convocar, presidir e dirigir as reuniões do CCA;
- c) Garantir o cumprimento das deliberações tomadas pelo CCA;
- d) Designar o seu substituto, nas suas faltas e impedimentos;
- e) Designar o secretário do CCA, que poderá ser indicado de entre os trabalhadores da área dos recursos humanos;

### **Artigo 8.º**

#### **Funções do secretário**

Compete ao secretário:

- a) Secretariar as reuniões do CCA;
- b) Lavrar as atas das reuniões;
- c) Apoiar o presidente na preparação das ordens de trabalho;
- d) Organizar e arquivar o expediente do CCA.



**Município de Vila Nova de Cerveira  
Câmara Municipal**

---

**CAPÍTULO III  
Funcionamento do CCA**

**Artigo 9.º**

**Periodicidade das reuniões**

1 – O CCA deve reunir, em regra, durante o mês de dezembro do ano anterior ao início do ciclo avaliativo, para o exercício das competências previstas nas alíneas a) a c) e f) do n.º 1 do artigo 6.º, bem como decidir sobre a eventual agregação de carreiras para efeitos de aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos;

2 – O CCA reúne ordinariamente, em regra, durante a segunda quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, para análise das propostas de avaliação e a sua harmonização, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens de diferenciação de desempenhos, transmitindo, se for o caso, novas orientações aos avaliadores;

3 – O CCA reúne, em regra, até ao final do mês de fevereiro do ano a que se refere o número anterior, tendo em vista a validação das avaliações de Desempenho Relevante e Desempenho Inadequado e a análise do impacte do desempenho, para efeitos de reconhecimento de Desempenho Excelente.

4 – O CCA reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, bem como a requerimento fundamentado, subscrito no mínimo por um terço dos seus membros, ou quando se torne necessário:

a) Emitir parecer sobre as reclamações apresentadas pelos avaliados, podendo, para tal, solicitar aos avaliadores, por escrito, os elementos que considerar convenientes;

b) Proceder à avaliação prevista no n.º 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual.

5 – As reuniões do CCA são privadas.

**Artigo 10.º**

**Convocatória**

1 – As reuniões são convocadas pelo presidente, com indicação expressa do dia, hora e local da sua realização, com a antecedência mínima de três dias úteis.

2 – A ordem de trabalhos de cada reunião é remetida a todos os membros, juntamente com a convocatória, acompanhada da respetiva documentação.

3 – Qualquer alteração à data e hora, que poderá ocorrer por motivos especiais, deve ser comunicada a todos os membros, de forma a garantir o seu conhecimento em tempo oportuno.

4 – As convocatórias podem ser efetuadas por qualquer meio de comunicação que garanta a sua receção por parte dos destinatários.



## Município de Vila Nova de Cerveira Câmara Municipal

---

### **Artigo 11.º**

#### **Quórum**

1 – O CCA só pode deliberar quando estiver presente mais de metade do número legal dos seus membros.

2 – Não se verificando o quórum previsto, será convocada nova reunião, com o intervalo de, pelo menos, vinte e quatro horas.

3 – A reunião em segunda convocatória poderá realizar-se com a presença de, pelo menos, um terço dos seus membros.

4 – Das reuniões não realizadas é lavrada ata com o registo das presenças e ausências.

### **Artigo 12.º**

#### **Votação**

1 – Só podem ser objeto de deliberação os assuntos incluídos na ordem de trabalhos, salvo tratando-se de reunião ordinária, em que pelo menos dois terços dos membros presentes reconheçam a urgência de deliberação imediata sobre os assuntos.

2 – As deliberações do CCA são tomadas por maioria relativa.

3 – Em caso de empate na votação, o presidente tem voto de qualidade.

4 – Não é admitida a abstenção dos membros que não estejam impedidos de votar.

5 – Não podem estar presentes no momento da discussão nem da votação os membros que se encontrem ou considerem em situação de impedimento legal (cfr. Art.º 44.º do CPA).

### **Artigo 13.º**

#### **Atas**

1 – De cada reunião do CCA será lavrada ata, que conterá um resumo de tudo o que nela tiver ocorrido, indicando, designadamente, a data e o local da reunião, os membros presentes, os assuntos apreciados, as deliberações tomadas e a forma e o resultado das respetivas votações.

2 – As atas são submetidas à aprovação no final da respetiva reunião ou no início da seguinte, sendo assinadas, após aprovação, pelos membros presentes na reunião a que as mesmas respeitam.

3 – Os membros do CCA podem fazer constar da ata o seu voto de vencido, devidamente fundamentado.



**Município de Vila Nova de Cerveira  
Câmara Municipal**

---

**CAPÍTULO IV  
Processo de avaliação**

**Artigo 14.º**

**Fases**

1 – O processo de avaliação é um processo contínuo, compreendendo as seguintes fases:

a) Planeamento do processo de avaliação e definição dos objetivos e resultados a atingir, a decorrer, em regra, no último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo;

b) Realização da autoavaliação e da avaliação a decorrer, em regra, na primeira quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo;

c) Harmonização das propostas de avaliação, a realizar, em regra, na segunda quinzena do mês referido na alínea anterior;

d) Reunião entre avaliador e avaliado para conhecimento da avaliação e contratualização de objetivos e fixação de competências a decorrer, em regra, no mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo;

e) Validação das propostas de avaliação com menção de Desempenho Relevante e de Desempenho Inadequado e reconhecimento de Desempenho Excelente, a realizar após as reuniões referidas na alínea anterior e, em regra, até à primeira quinzena de março;

f) Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária, a requerimento do trabalhador;

g) Homologação da avaliação que deverá, em regra, ser efetuada até ao final do mês de abril;

h) Reclamação e outras impugnações;

i) Monitorização e revisão dos objetivos, no decorrer do processo de avaliação, de modo a viabilizar, designadamente, a reformulação de objetivos e a clarificação de aspetos que se mostrem úteis à avaliação final.

2 – Para efeitos do disposto na alínea i) do número anterior, deverá realizar-se, pelo menos, uma reunião de avaliação intercalar, entre avaliador e avaliado, a ter lugar, em regra, no primeiro trimestre do segundo ano do ciclo avaliativo.

3 – A autoavaliação é obrigatória e, sempre que possível, deverá ser analisada pelo avaliador conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação.





## **Município de Vila Nova de Cerveira Câmara Municipal**

---

### **Artigo 15.º**

#### **Equipa de avaliação**

1 – Em função da organização interna dos serviços é definida, no início de cada ciclo de avaliação, por despacho do presidente da câmara municipal, a estrutura de avaliadores e avaliados.

2 – Tendo em conta a dimensão dos serviços e o disposto número 2 do artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na redação atual, poderão participar na avaliação, como coadjuvantes dos avaliadores, trabalhadores com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido por outros trabalhadores.

3 – Os coadjuvantes dos avaliadores colaboram com estes em todo o processo de avaliação, competindo-lhes, designadamente:

- a) Apresentar proposta de objetivos individuais dos trabalhadores que coordenam, respetivos indicadores de medida e critérios de superação;
- b) Monitorizar o respetivo desempenho, revendo regularmente com o avaliado os objetivos negociados e apresentar proposta para o seu ajustamento, se necessário;
- c) Tomar parte, juntamente com o avaliador formal, nas reuniões de contratualização de objetivos e competências e de avaliação dos trabalhadores sob sua coordenação.

### **CAPÍTULO V**

#### **Orientações gerais em matéria de fixação de objetivos e competências**

### **Artigo 16.º**

#### **Objetivos**

1 – O número de objetivos a que se deve subordinar a avaliação de desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3) não deve ser inferior a três nem superior a sete.

2 – Os objetivos deverão ser acompanhados dos respetivos indicadores de medida e critérios de superação, bem como dos instrumentos de monitorização.

3 – Poderão ser estabelecidos objetivos de responsabilidade partilhada quando impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

4 – Nos casos previstos no número anterior, a avaliação dos resultados deverá ser idêntica para todos os trabalhadores envolvidos, salvo se o avaliador, fundamentadamente, optar por avaliação diferenciada, de acordo com o contributo de cada trabalhador.



## Município de Vila Nova de Cerveira Câmara Municipal

---

5 – Quando, por condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados, devem estes ser revistos e renegociados novos objetivos.

6 – Para efeitos de avaliação final, a ponderação a atribuir ao parâmetro “Resultados” será de 60%.

### **Artigo 17.º**

#### **Competências**

1 – O número de competências a fixar no âmbito do SIADAP 3 deve respeitar o limite mínimo de cinco e máximo de oito, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

2 – Devem ser estabelecidas pelo Presidente da Câmara quatro competências fixas por grupo profissional, transversais a todos os trabalhadores do mesmo grupo profissional, sendo as restantes escolhidas pelo avaliador, por grupo profissional e por serviço.

3 – As competências devem ser acompanhadas dos respetivos instrumentos de monitorização.

4 – Para efeitos de avaliação final, a ponderação a atribuir ao parâmetro “Competências” será de 40%.

### **Artigo 18.º**

#### **Avaliação com base nas competências**

1 – Em casos devidamente fundamentados e nas condições previstas no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, a avaliação poderá incidir apenas sobre o parâmetro “Competências”.

2 – Nos casos previstos no número anterior, o número de competências a fixar será de oito, sendo estabelecidas pelo Presidente da Câmara quatro competências transversais a todos os trabalhadores do mesmo grupo profissional, sendo obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.

## **CAPÍTULO VI**

### **Validação e reconhecimento das propostas de avaliação**

#### **Artigo 19.º**

##### **Validação das propostas de Desempenho Relevante**

A validação das propostas de avaliação de Desempenho Relevante depende da verificação das seguintes condições:

a) Relativamente aos resultados, o avaliador deverá demonstrar o acompanhamento dos objetivos e dos fatores que permitiram ao avaliado cumprir ou



## **Município de Vila Nova de Cerveira Câmara Municipal**

---

superar os objetivos definidos, apresentando a proposta acompanhada dos instrumentos de monitorização e respetivas fontes de verificação;

b) Relativamente às competências, o avaliador deverá apresentar resultados relativos à avaliação dos conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais, apresentando a proposta acompanhada dos instrumentos de monitorização, com registo de, pelo menos, três evidências documentadas que suportem a avaliação da competência a nível elevado.

### **Artigo 20.º**

#### **Reconhecimento de Desempenho Excelente**

O reconhecimento de Desempenho Excelente depende da verificação das seguintes condições cumulativas:

a) Superação de todos os objetivos, com provas inequívocas do impacto nos serviços;

b) Verificação de um mínimo de quatro competências demonstradas a nível elevado e inexistência de competências não demonstradas.

### **Artigo 21.º**

#### **Validação das propostas de Desempenho Inadequado**

Em caso de atribuição da menção de Desempenho Inadequado, o avaliador deverá apresentar caracterização que especifique os fundamentos de insuficiência no desempenho, por parâmetro, de forma a permitir a identificação das necessidades de formação e a elaboração do plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador.

### **Artigo 22.º**

#### **Não validação das propostas de avaliação**

1 – Sempre que o CCA não valide uma proposta de avaliação, o processo será devolvido ao respetivo avaliador, acompanhado da fundamentação de não validação, para que aquele, no prazo de cinco dias úteis, reformule a proposta de avaliação, apresentando fundamentação adequada.

2 – Caso o avaliador decida manter a proposta anteriormente formulada ou o CCA não acolha a fundamentação apresentada, o CCA estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador, para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

### **Artigo 23.º**

#### **Pedido de elementos**

1 – O CCA poderá solicitar aos avaliadores e avaliados, por escrito, os elementos que considerar convenientes para o seu melhor esclarecimento.



## **Município de Vila Nova de Cerveira Câmara Municipal**

---

2 – O CCA poderá, ainda, solicitar a presença de qualquer avaliador ou avaliado nas reuniões, relativamente a decisões que lhes digam respeito, a fim de prestar declarações ou qualquer tipo de informação, que complete a fundamentação da avaliação de mérito ou excelência proposta.

### **Artigo 24.º**

#### **Critérios de desempate**

Em caso de igualdade de classificação final na avaliação e sendo necessário proceder a desempate são aplicados os critérios estabelecidos no artigo 84.º a Lei n.º 66-B/2007, de 11 28/12, na redação atual, relevando consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro “Resultados”, a última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

## **CAPÍTULO VII**

### **Disposições finais**

#### **Artigo 25.º**

##### **Confidencialidade**

Sem prejuízo das disposições legais relativas a publicitação de resultados, os procedimentos respeitantes ao SIADAP têm caráter confidencial, ficando todos os intervenientes no processo, exceto o avaliado, obrigados ao dever de sigilo.

#### **Artigo 26.º**

##### **Omissões**

Em tudo o que for omissa no presente regulamento, aplicar-se-ão as disposições legais em vigor, designadamente, a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, o Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e a Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, bem como o Código do Procedimento Administrativo.

#### **Artigo 27.º**

##### **Revogação**

Com a entrada em vigor do presente Regulamento fica revogado o regulamento do CCA anteriormente em vigor.

#### **Artigo 28.º**

##### **Entrada em vigor**

O presente Regulamento entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua aprovação pelo CCA, sendo divulgado por aviso a afixar em todos os serviços.



Município de Vila Nova de Cerveira

Câmara Municipal

**CRITÉRIOS A APLICAR NA REALIZAÇÃO DE AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR - CARREIRA TÉCNICA SUPERIOR**

1. Relativamente aos anos de 2015/2016, na avaliação de desempenho dos trabalhadores por ponderação curricular nos termos do artigo 43.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, são considerados os seguintes elementos:

1.1 HAP = Habilitações académicas e profissionais;

1.2 EP = Experiência Profissional;

1.3 VC = Valorização Curricular;

1.4 CF = O exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

2. A avaliação por ponderação curricular (PC) obedecerá à seguinte fórmula de valoração:

$PC = HA (10\%) + EP (55\%) + VC (20\%) + CF (15\%)$  ou, quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos referidos na alínea d), do n.º1, do artigo 3.º, do Despacho Normativo n.º 4-A/2010:

$$PC = (HAP \times 0,10) + (EP \times 0,60) + (VC \times 0,20) + (CF \times 0,10)$$

A avaliação final é expressa nos termos do n.º4, do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

3. O elemento **Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)** pondera e valora as habilitações académicas e ou profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na carreira técnica superior, nos seguintes termos:

| Habilitações Académicas e Profissionais             | Valoração |
|---|-----------|
| Inferior à exigida à data da integração na carreira | 1 Valor   |
| Exigida à data da integração na carreira            | 3 Valores |
| Superior à exigida à data da integração na carreira | 5 Valores |



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

4. O elemento **Experiência Profissional (EP)** pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

4.1 Para valoração deste elemento será feita a ponderação autónoma da componente Funções ou Atividades Desenvolvidas (FA) e da componente participação em Ações e Projetos (AP) de relevante interesse, em escala de 1 a 10 com conversão para a escala do SIADAP (1,3, e 5), para efeitos de valoração final do elemento Experiência Profissional (EP), nos seguintes termos:

| Componente  | Valoração                | Conversão escala SIADAP |
|-------------|--------------------------|-------------------------|
| (FA + AP)/2 | Até 5 pontos             | 1 ponto                 |
|             | > 5 pontos e = 7 pontos  | 3 pontos                |
|             | > 7 pontos e = 10 pontos | 5 pontos                |

Todas as referências às funções ou atividades e participação em ações e projetos de relevante interesse constantes do currículo devem ser demonstradas de modo inequívoco, com a indicação do respetivo período temporal.

As funções ou atividades a considerar reportam-se ao âmbito do conteúdo funcional próprio da carreira técnica superior, conforme constante no anexo referido no n.º2 do artigo 49.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

Para o efeito é considerado o desempenho de funções ou atividades nas seguintes áreas:

- ❖ Gestão de Recursos Humanos
- ❖ Gestão de Recursos Financeiros
- ❖ Gestão de Recursos Patrimoniais
- ❖ Sistemas e Tecnologias de Informação e Comunicação
- ❖ Planeamento e Ordenamento do Território
- ❖ Fiscalização
- ❖ Funções de “Front Office”
- ❖ Biblioteca, Documentação, Arquivo e Aquamuseu



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

- ❖ Jurídica (consultoria e contencioso)
- ❖ Regime Jurídico da urbanização e Edificação
- ❖ Contratação Pública
- ❖ Licenciamento Zero
- ❖ Estatística (recolha, tratamento e análise de dados)
- ❖ Cultura

Para consideração do efetivo desempenho em cada uma das áreas é tido em conta o exercício com carácter predominante de permanência, não sendo considerado o exercício esporádico de funções ou atividades nas áreas referidas.

A valoração desta componente será feita nos seguintes termos:

| <b>Funções e atividades (FA)</b>  | <b>Valoração</b> |
|-----------------------------------|------------------|
| Exercidas em apenas uma área      | 3 Valores        |
| Exercidas em duas ou três áreas   | 6 Valores        |
| Exercidas em quatro ou mais áreas | 10 Valores       |

A participação em ações ou projetos (AP) de relevante interesse a considerar são as seguintes:

| <b>Ações ou Projetos (AP) de Relevante Interesse</b>  |
|---|
| 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 |



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

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

| <b>Ações ou Projetos de revelante interesse</b>     | <b>Valoração</b> |
|---|------------------|
| Ausência de evidências de participação              | 3 Valores        |
| Participação até cinco das ações consideradas       | 6 Valores        |
| Participação em seis ou mais das ações consideradas | 10 Valores       |

5. O elemento **Valorização Curricular (AC)** considera a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social, sendo ainda consideradas neste elemento as habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.

Para este efeito consideram-se cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios.

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

A valoração será feita nos seguintes termos:

| <b>Valorização Curricular</b>   | <b>Valoração</b> |
|---|------------------|
| Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total inferior a 100 horas   | 1 Valor          |
| Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total entre 100 e 200 horas ou uma pós-graduação   | 3 Valores        |
| Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total ou superior a 200 horas ou habilitação académica superior à legalmente exigida, designadamente, posse de duas ou mais pós-graduações, mestrado ou doutoramento ( n.º3 do art.º 6.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010) | 5 Valores        |





## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

6. O elemento **Exercício de Cargos (EC)** considera o exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou relevante interesse social, nos termos definidos nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, sendo valorado nos seguintes termos:

| <b>Exercício de Cargos (EC)</b>  | <b>Valor ação</b> |
|--|-------------------|
| Não exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público e social                               | 1 Valor           |
| Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse publico ou social pelo período até 6 anos          | 3 Valores         |
| Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social por um período superior a 6 anos | 5 Valores         |



Município de Vila Nova de Cerveira

Câmara Municipal

**CRITÉRIOS A APLICAR NA REALIZAÇÃO DE AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR - CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO**

1. Relativamente aos anos de 2015/2016, na avaliação de desempenho dos trabalhadores por ponderação curricular nos termos do artigo 43.º, da Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro e do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, são considerados os seguintes elementos:

- 1.1 H AP = Habilitações académicas e profissionais;
- 1.2 EP - Experiência Profissional;
- 1.3 VC = Valorização Curricular;
- 1.4 CF = O exercício de funções de chefia em unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de coordenação em termos legalmente previstos ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

2. A **avaliação por ponderação curricular (PC)** obedecerá à seguinte fórmula de valoração:

**PC = HA (10%) + EP (55%) + VC (20%) + CF (15%)** ou, quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos referidos na alínea d), do n.º 1 do artigo 3.º, do Despacho Normativo n.º 4-A/2010:

**PC = (HAPx0,10) + (EP x 0,60) + (VCx0,20) + (ECx0,10)**

A avaliação final é expressa nos termos do n.º4, do art.º 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

3. O elemento **Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)** pondera e valora as habilitações académicas e ou profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na carreira de assistente técnico, nos seguintes termos:

| Habilitações Académicas e Profissionais             | Valoração |
|---|-----------|
| Inferior à exigida à data da integração na carreira | 1 Valor   |
| Exigida à data da integração na carreira            | 3 valores |
| Superior à exigida à data da integração na carreira | 5 Valores |



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

4. O elemento **Experiência Profissional (EP)** pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

4.1 Para valoração deste elemento será feita a ponderação autónoma da componente **Funções ou Atividades Desenvolvidas (FA)** e da componente participação em **Ações e Projetos (AP)** de relevante interesse, em escala de 1 a 10 com conversão para a escala do SIADAP (1,3, e 5), para **efeitos de valoração final do elemento Experiência Profissional (EP)**, nos seguintes termos:

| Componente  | Valoração                | Conversão escala SIADAP |
|-------------|--------------------------|-------------------------|
| (FA + AP)/2 | Até 5 pontos             | 1 ponto                 |
|             | > 5 pontos e = 7 pontos  | 3 pontos                |
|             | > 7 pontos e = 10 pontos | 5 pontos                |

Todas as referências às funções ou atividades e participação em ações e projetos de relevante interesse constantes do currículo devem ser demonstradas de modo inequívoco, com a indicação do respetivo período temporal.

As funções ou atividades a considerar reportam-se ao âmbito do conteúdo funcional próprio da carreira de assistente técnico, conforme constante no anexo referido no n.º2 do artigo 88.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Para o efeito é considerado o desempenho de funções ou atividades nas seguintes áreas:

- ❖ Administração de Recursos Humanos
- ❖ Administração de Recursos Financeiros
- ❖ Administração de Recursos Patrimoniais
- ❖ Sistemas" e Tecnologias de Informação e Comunicação
- ❖ Apoio técnico, Administrativo e de Secretariado
- ❖ Relações com o público
- ❖ Funções de "Front Office"
- ❖ Biblioteca Documentação e Arquivo



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

Para consideração do efetivo desempenho em cada uma das áreas é tido em conta o exercício com carácter predominante de permanência, não sendo considerado o exercício esporádico de funções ou atividades nas áreas referidas.

A valoração desta componente será feita nos seguintes termos:

| <b>Funções e atividades (FÁ)</b>  | <b>Valoração</b> |
|-----------------------------------|------------------|
| Exercidas em apenas uma área      | 3 Valores        |
| Exercidas em duas ou três áreas   | 6 Valores        |
| Exercidas em quatro ou mais áreas | 10 Valores       |

A participação em ações ou projetos (AP) de relevante interesse a considerar são as seguintes:

#### **Ações ou Projetos (AP) de Relevante Interesse:**

- ❖ 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.

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

| <b>Ações ou Projetos de relevante interesse</b>     | <b>Valoração</b> |
|---|------------------|
| Ausência de evidências de participação              | 3 Valores        |
| Participação até cinco das ações consideradas       | 6 Valores        |
| Participação em seis ou mais das ações consideradas | 10 Valores       |

5. O elemento **Valorização Curricular (AC)** considera a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, incluindo as frequentadas no exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social, sendo ainda consideradas neste elemento as habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

Para este efeito consideram-se cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios.

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

A valoração será feita nos seguintes termos:

| <b>Valoração Curricular</b>  | <b>Valoração</b> |
|--|------------------|
| Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total inferior a 75 horas   | 1 Valor          |
| Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total entre 75 e 150 horas ou uma pós-graduação   | 3 Valores        |
| Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total ou superior a 150 horas ou habilitação académica superior à legalmente exigida, designadamente, posse de 1 ou mais pós-graduações, mestrado ou doutoramento ( n.º3 do art.º 6.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010) | 5 valores        |

6. O elemento **Exercício de Cargos (EC)** considera o exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou relevante interesse social, nos termos definidos nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, sendo valorado nos seguintes termos:

| <b>Exercício de Cargos (EC)</b>  | <b>Valoração</b> |
|--|------------------|
| Não exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse público e social                         | 1 Valor          |
| Exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social pelo período até seis anos | 3 Valores        |
| Exercício de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social por um período superior a 6 anos      | 5 Valores        |



Município de Vila Nova de Cerveira

Câmara Municipal

**CRITÉRIOS A APLICAR NA REALIZAÇÃO DE AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR – CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL**

1. Relativamente aos anos de 2015/2016, na avaliação de desempenho dos trabalhadores por ponderação curricular nos termos do ait.º 43.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, são considerados os seguintes elementos:

- 1.1 H AP = Habilitações académicas e profissionais;
- 1.2 EP - Experiência Profissional;
- 1.3 VC = Valorização Curricular;
- 1.4 CF - O exercício de funções de chefia em unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de coordenação em termos legalmente previstos ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

2. A avaliação por ponderação curricular (PC) obedecerá à seguinte fórmula de valoração:

$PC = HA (10\%) + EP (55\%) + VC (20\%) + CF (15\%)$  ou, quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos referidos na alínea d), do n.º 1, do art.º 3.º, do Despacho Normativo n.º 4-A/2010:

$$PC = (HAP \times 0,10) + (EP \times 0,60) + (VC \times 0,20) + (EC \times 0,10)$$

A avaliação final é expressa nos termos do n.º 4, do art.º 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

3. O elemento **Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)** pondera e valora as habilitações académicas e ou profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na carreira de assistente operacional, nos seguintes termos:

| Habilitações Académicas e Profissionais             | Valoração |
|---|-----------|
| Inferior à exigida à data da integração na carreira | 1 Valor   |
| Exigida à data da integração na carreira            | 3 Valores |
| Superior à exigida à data da integração na carreira | 5 Valores |



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

4. O elemento **Experiência Profissional (EP)** pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

4.1 Para valoração deste elemento será feita a **ponderação autónoma** da componente **Funções ou Atividades Desenvolvidas (FA)** e da componente participação em **Ações e Projetos (AP)** de relevante interesse, em escala de 1 a 10 com conversão para a escala do SIADAP (1,3, e 5), **para efeitos de valoração final do elemento Experiência Profissional (EP)**, nos seguintes termos:

| Componente  | Valoração                | Conversão escala SIADAP |
|-------------|--------------------------|-------------------------|
| (FA + AP)/2 | Até 5 pontos             | 1 ponto                 |
|             | > 5 pontos e = 7 pontos  | 3 pontos                |
|             | > 7 pontos e = 10 pontos | 5 pontos                |

Todas as referências às funções ou atividades e participação em ações e projetos de relevante interesse constantes do currículo devem ser demonstradas de modo inequívoco, com a indicação do respetivo período temporal.

As funções ou atividades a considerar reportam-se ao âmbito do conteúdo funcional próprio da carreira de assistente técnico, conforme constante no anexo referido no n.º2 do artigo 88.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho..

Para o efeito é considerado o desempenho de funções ou atividades nas seguintes áreas:

#### Áreas:

- ❖ Apoio ao funcionamento dos serviços (geral)
- ❖ Atendimento telefónico
- ❖ Conservação de bens e equipamentos
- ❖ Condução e manutenção de viaturas
- ❖ Tarefas de apoio elementares
- ❖ Relações com o público
- ❖ Funções de “Front Office”



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

#### ❖ Higiene e limpeza

Para consideração do efetivo desempenho em cada uma das áreas é tido em conta o exercício com carácter predominante de permanência, não sendo considerado o exercício esporádico de funções ou atividades nas áreas referidas.

A valoração desta componente será feita nos seguintes termos:

| <b>Funções e atividades (FA)</b>  | <b>Valoração</b> |
|-----------------------------------|------------------|
| Exercidas em apenas uma área      | 3 Valores        |
| Exercidas em duas ou três áreas   | 6 Valores        |
| Exercidas em quatro ou mais áreas | 10 Valores       |

A participação em ações ou projetos (AP) de relevante interesse a considerar são as seguintes:

#### **Ações ou Projetos (AP) de Relevante Interesse:**

- ❖ 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.

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

| <b>Ações ou Projetos de Relevante Interesse</b>     | <b>Valoração</b> |
|---|------------------|
| Ausência de evidências de participação              | 3 Valores        |
| Participação até cinco das ações consideradas       | 6 Valores        |
| Participação em seis ou mais das ações consideradas | 10 Valores       |

5. O elemento **Valorização Curricular (AC)** considera a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, incluindo as frequentadas no exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social, sendo ainda consideradas neste elemento as habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.





## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

Para este efeito consideram-se cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios.

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

A valoração será feita nos seguintes termos:

| <b>Valoração Curricular</b>   | <b>Valoração</b> |
|---|------------------|
| Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total inferior a 50 horas  | 1 Valor          |
| Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total entre 50 e 100 horas ou uma pós-graduação                                      | 3 Valores        |
| Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total ou superior a 100 horas ou habilitação académica superior à legalmente exigida | 5 Valores        |

6. O elemento **Exercício de Cargos (EC)** considera o exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou relevante interesse social, nos termos definidos nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, sendo valorado nos seguintes termos:

| <b>Exercício de Cargos (EC)</b>  | <b>Valoração</b> |
|--|------------------|
| Não exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse público e social                         | 1 Valor          |
| Exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social pelo período até seis anos | 3 Valores        |
| Exercício de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social por um período superior a 6 anos      | 5 Valores        |