



↑: J
M.M.
M.F.
P.
A

CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO

FASE DE PLANEAMENTO DO CICLO AVALIATIVO 2021/2022

Reunião Ordinária de 18 de janeiro do ano de dois mil e vinte e um

Ata n.º 2/2021

Aos dezoito dias do mês de janeiro do ano de 2021, reuniu o conselho coordenador de avaliação do Município de Torre de Moncorvo para planear o ciclo avaliativo de 2021/2022, adiante designado por CCA. Nesta reunião convocada pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal estiveram presentes os seguintes membros do CCA: Nuno Jorge Rodrigues Gonçalves (Presidente da Câmara), Victor Manuel Silva Moreira (Vice-Presidente da Câmara Municipal), Maria da Piedade Leonardo Calheiro Meneses (Vereadora), José Eduardo Correia dos Santos Dixo (Chefe da Divisão Administrativa e Financeira) e responsável pelos Recursos Humanos, Jorge Manuel Jordão Afecto (Chefe da Divisão de Obras, Serviços Urbanos e Ambiente), Helena Maria Mano Pontes (Chefe da Divisão de Ação Social, Cultura e Educação).

Verificada a existência de quórum, o senhor presidente da Câmara Municipal, que presidiu ao CCA, declarou aberta a reunião quanto eram dez horas.

Seguidamente o CCA passou à apreciação dos pontos constantes da ordem do dia da presente reunião:

Ordem do Dia:

Ponto 1: Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica 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;

Ponto 2: Aprovação do Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação;

Ponto 3: 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;

Ponto 4: Estabelecer a eventual avaliação de desempenho com base no parâmetro "Competências", desde que se encontrem cumulativamente reunidas as condições



previstas nas alíneas a) e b) 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;

Ponto 5: Admitir a possibilidade de os 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 contato funcional direto durante o referido período temporal, ao abrigo do disposto no n.º 3, do artigo 42.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;

Ponto 6: Determinar os critérios para efeitos de Ponderação Curricular, bem como a respetiva valoração.

A presente reunião ordinária foi convocada para efeito do disposto na alínea a) do artigo 61.º, conjugado com o artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 21 de dezembro e ainda com os artigos 4.º e 5.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, que procedeu à adaptação aos Serviços da Administração Autárquica do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP.

Pontos/assuntos constantes na **ordem do dia** da presente reunião:

Ponto 1: Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica 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:

Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, conjugada com o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, compete ao conselho coordenador de avaliação estabelecer diretrizes para a aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o Ciclo de Gestão previsto no artigo 8.º da referida Lei n.º 66-B/2007, conjugado com o disposto no artigo 5.º do também já referido Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

Na presente reunião, iniciada a discussão deste ponto da ordem de trabalhos e sob proposta do senhor Presidente da Câmara Municipal, o CCA deliberou por unanimidade, que os avaliadores para o ciclo avaliativo de 2021/2022 deverão tomar como diretrizes



[Handwritten signatures and initials]
J. W.
A

no âmbito do SIADAP 3 as seguintes disposições legais, incluindo o pessoal não docente vinculado à autarquia de Torre de Moncorvo.

Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31/12, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP): artigo 41.º (periodicidade), artigo 42.º (requisitos funcionais de avaliação), artigo 43.º (ponderação curricular), artigo 45.º (parâmetros de avaliação), artigo 46.º (resultados), artigo 47.º (avaliação dos resultados atingidos), artigo 48.º (competências), artigo 49.º (avaliação das competências), at.º 50.º (avaliação final), artigo 52.º (efeitos), artigo 59.º (comissão paritária), artigo 62.º (planeamento), artigo 63.º (autoavaliação), artigo 64.º (harmonização das propostas de avaliação), artigo 68.º (contratualização das competências), artigo 69.º (validações e reconhecimentos), artigo 71.º (homologação das avaliações), artigo 74.º (monitorização), artigo 75.º (diferenciação dos desempenhos), artigo 80.º, na redação dada pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro (avaliação com base nas competências), artigo 84.º (critérios de desempate) e artigo 87.º (habilitação regulamentar).

Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04/09, que adapta aos serviços da administração autárquica o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: artigo 4.º (sistema de planeamento), artigo 6.º (subsistemas do SIADAP), artigo 9.º (monitorização e revisão dos objetivos), artigo 10.º (relatório de desempenho da unidade orgânica), artigo 18.º (parâmetros de avaliação – avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios), artigo 19.º (avaliação/monitorização intercalar – avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios), artigo 21.º (conselho coordenador de avaliação) e artigo 22.º (comissão paritária).

Portaria n.º 359/2013, de 13/12, que aprova os modelos de fichas de autoavaliação, de avaliação de desempenho, de monitorização do desempenho, de avaliação com base nas competências, de reformulação de objetivos, para utilização no âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP) e ainda de listas de competências dos diferentes grupos de pessoal.

Portaria n.º 759/2009, de 16/07, que procede à adaptação do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública ao pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário.



Ofício Circular 13/GDG/08, de 21/11, cujo respetivo documento anexo essencialmente aborda questões colocadas à DGAEP e que carecem de orientação, no âmbito do SIADAP.

Em matéria de objetivos, sob proposta do senhor Presidente da Câmara Municipal, na qualidade de presidente do CCA, por delegação de competências, o CCA deliberou, por unanimidade, que os objetivos a definir para o ciclo avaliativo 2021/2022 deverão ser, ambiciosos, tangíveis, ter em conta os recursos existentes, mensuráveis, ter uma métrica associada, serem delimitados no tempo, estarem redigidos de forma clara e concisa, estarem em consonância com os objetivos estratégicos plurianuais e diretrizes superiores e ter em conta os recursos globais existentes.

Posteriormente o CCA deliberou ainda, por unanimidade, estabelecer as seguintes diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica das avaliações de desempenho, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos:

Desempenho Excelente:

- a) Superação de todos os objetivos, com provas inequívocas do impacto nos serviços;
- b) Evidencia e referencia boas práticas para os restantes trabalhadores, estando articulada com o plano estratégico da Câmara Municipal;
- c) Inovação;
- d) Verificação de um mínimo de quatro competências demonstradas a nível elevado e inexistência de competências não demonstradas;
- e) Avaliação favorável da fundamentação da «proposta de desempenho excelente» (Média superior a 4 pontos na avaliação dos critérios de impacto na gestão do município);
- f) Demonstra total disponibilidade;

A fundamentação, referida na alínea c) do ponto anterior deverá obrigatoriamente ser realizada pelo proponente, em impresso próprio. Assim a fundamentação da proposta deverá assentar nos seguintes elementos indiciadores do impacto do seu desempenho nos serviços do Município:

- a) Acréscimos da eficácia, da eficiência e da qualidade;
- b) Otimização dos recursos financeiros, designadamente, através da sua captação ou redução de custos;



- c) Inovação organizacional, nos produtos ou nos serviços;
- d) Melhoria na satisfação de utilizadores internos ou externos.

Desempenho Relevante:

- a) Relativamente aos resultados, o avaliador deverá demonstrar o acompanhamento dos objetivos e dos fatores que permitiram ao avaliado cumprir ou 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;
- c) O avaliador deverá demonstrar que o avaliado contribuiu para a criação de benefícios adicionais para a instituição, nos planos: Financeiro (redução da despesa) e/ou agiliza procedimentos que contribuam para a redução da despesa).

Não poderão ser atribuídas as menções de Relevante aos trabalhadores que:

- a) Não compareçam, sem motivo justificativo aceitável e previamente comunicado, na reunião de avaliação marcada pelo avaliador;
- b) Não compareçam, sem motivo justificativo aceitável e previamente comunicado, a ações de formação que lhes tenham sido marcadas;
- c) Não apresentem a sua autoavaliação de forma fundamentada na reunião com o avaliador;
- d) Não tenham, no mínimo, avaliação de 3 nas avaliações das competências obrigatórias;
- e) Não mostrem disponibilidade para colaboração com os serviços quando solicitados;
- f) Tenham registo de violações dos seus deveres de funcionários;
- g) Tenham registo de advertências ou admoestações;
- h) Não cumpram o seu dever de informação aos serviços e superiores hierárquicos quando não possam comparecer ao trabalho.

Handwritten notes:
mbs
Jes W.
A



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.

Critérios de desempate:

Quando, para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder ao desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final de desempenho, releva consecutivamente:

- 1) Avaliação obtida no parâmetro de «resultados»;
- 2) Última avaliação de desempenho;
- 3) Tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

Sempre que for necessário proceder à descida de classificação, a nova avaliação de desempenho corresponderá à menção qualitativa imediatamente inferior àquela em que se encontra, com a classificação quantitativa correspondente ao limite superior do intervalo de valores equivalente a essa nova menção.

Alertou-se, ainda, para os preceitos legais que devem ser observados no âmbito do procedimento de reconhecimento da menção qualitativa de “desempenho excelente”, cuja decisão deverá ser tomada pelo CCA porquanto é uma competência própria e exclusiva deste órgão (artigos 51.º e 69.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro), conforme entendimento constante de parecer jurídico n.º PAR/2/2011/GL da Secretaria-Geral do Ministério da Agricultura, Mar, Ambiente e Ordenamento do Território, emitido em 2011-08-17, aplicável por analogia.

Ainda em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, conjugada com o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, designadamente estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, compete ao CCA, face à definição de serviço efetivo, constante da alínea f) do artigo 4.º da referida Lei n.º 66-B/2007, de 28



de dezembro, determinar quais as ausências que devem ser descontadas para efeitos do apuramento do tempo de serviço efetivo (mínimo 1 ano).

Assim, o CCA deliberou, por unanimidade, que para a determinação do serviço efetivo prestado pelo trabalhador não sejam contabilizadas ausências significativas, designadamente:

- Licença sem remuneração;
- Licença de maternidade/ paternidade;
- Doença Prolongada;
- Outras situações devidamente fundamentadas.

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink]

Ponto 2: Aprovação do Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação:

Em cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro e conjugado com o disposto no n.º 6 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, o CCA procedeu à análise e discussão da proposta de regulamento apresentada.

Seguidamente, colocado este ponto à votação, o CCA deliberou, por unanimidade aprovar o regulamento do Conselho Coordenador de Avaliação, que se encontra anexo à presente ata.

Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro, a presente ata deverá ser tornada pública.

Ponto 3: 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:

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, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, conjugada com o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação 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.



Assim, sem prejuízo do disposto na presente ata e no sentido de se obter uma harmonização de procedimentos em termos de avaliação igual para todos os serviços da Câmara Municipal, o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte:

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

1. Número de objetivo a fixar:

O número de objetivos a fixar no âmbito da avaliação de desempenho para o ciclo avaliativo de 2021/2022, deverá ser igual para todos os avaliados/trabalhadores da Câmara Municipal, devendo os referidos objetivos serem fixados em articulação com os objetivos estratégicos do município e das unidades orgânicas.

2. Definição dos objetivos:

2.1. Os objetivos devem estar alinhados em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal, designadamente com os respetivos objetivos estratégicos, Orçamento, Plano de Atividades e Mapa de Pessoal;

2.2. Os objetivos devem ainda ser específicos (com relevância no contexto funcional), serem mensuráveis (indicar a base do desempenho, a moldura temporal de referência e meta), balizados no tempo, realizáveis/tangíveis (verificar as condições de realização), devem 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, sempre que 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 complexidade e a qualidade exigível.

4. Caracterização da superação dos objetivos:

4.1. O objetivo considera-se superado, atingido ou não atingido nos termos da métrica definida em cada um dos objetivos;

4.2. Sempre que a meta do indicador de desempenho estiver referida ao cumprimento de vários prazos ter-se-á em consideração o valor total destes, ou quando não especifique prazos, deve-se ter em consideração o último dia do período de avaliação.

5. Avaliação dos resultados e das competências obtidas em cada objetivo:



R.
A
A

I Resultados

5.1. De acordo com o disposto n.º 1 do artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, conjugado com o disposto no n.º 3 do artigo 8.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 04 de setembro, 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 uma pontuação de 5;
- b) "Objetivo atingido" a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) "Objetivo não atingido" a que corresponde uma pontuação de 1.

II Competências

5.2. O n.º 1 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, estabelece que o parâmetro relativo a "Competências" assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a 5. Porém, a fixação do número de competências incumbe ao Conselho Coordenador de Avaliação [alínea c) do n.º 1 do artigo 58.º do mesmo diploma legal, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009].

Assim, em cumprimento do disposto no parágrafo anterior o CCA deliberou por unanimidade que, **no âmbito das competências a considerar na avaliação de desempenho dos trabalhadores da Câmara Municipal para o ciclo avaliativo de 2021/2022, na carreira de assistente operacional a avaliação deverá ser feita, excecionalmente, apenas com base nas competências.** Relativamente aos restantes trabalhadores a seleção das competências fica a cargo dos respetivos avaliadores, sem prejuízo do número definido como obrigatório pelo CCA, devendo estes contratualizar com os seus avaliados aquelas competências que melhor se adequam a cada situação, em função das respetivas carreiras e de acordo com as especialidades relacionadas com o posto de trabalho que ocupam, o perfil exigido e o resultado a obter, salvo as competências previamente fixadas. Esta decisão também é aplicável ao pessoal não docente vinculado à autarquia de Torre de Moncorvo.

Assim o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte no que respeita ao número de objetivos e de competências a que deve subordinar a avaliação de



desempenho no ciclo de 2021/2022, incluindo o pessoal não docente vinculado à autarquia de Torre de Moncorvo:

Número de objetivos: de acordo com a carreira, foi definido o número dos seguintes objetivos

Técnico(a) Superior	3
Assistente Técnico	3
Assistente Operacional	3

Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

Descrição das competências, as competências visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

De acordo com a carreira, as competências são escolhidas, de entre as previstas na Portaria 359/2013, de acordo com os seguintes critérios:

Técnico(a) Superior – 5 Competências, das quais 2 são fixas

1	Orientação para resultados
7	Decisão- Planeamento e Organização

Assistentes Técnicos – 5 Competências, das quais 2 são fixas

1	Orientação para resultados
4	Organização e método de trabalho

Assistentes Operacionais – 5 Competências, das quais 2 são fixas

4	Organização e método de trabalho
12	Responsabilidade e compromisso com o serviço



Handwritten notes in blue ink, including a circled 'D', a signature, and a large letter 'A'.

A pontuação final a atribuir no parâmetro «Competências» é a média aritmética das pontuações atribuídas.

Para a fixação da classificação final dos trabalhadores, são atribuídas aos parâmetros de avaliação as seguintes ponderações:

O Parâmetro resultados para as carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico deve ser ponderado a 60%; para a carreira de assistente operacional a 40%.

O Parâmetro competências para as carreiras de Técnico Superior, assistente técnico deve ser ponderado a 40%; para a carreira de assistente operacional a 60%.

A pontuação dos parâmetros e classificação final deve ser expressa até às centésimas e, quando possível, milésimas.

Critérios de desempate

Quando, para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder ao desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final de desempenho, releva consecutivamente:

- 1) Avaliação obtida no parâmetro de «resultados»;
- 2) Última avaliação de desempenho;
- 3) Tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

Sempre que for necessário proceder à descida de classificação, a nova avaliação de desempenho corresponderá à menção qualitativa imediatamente inferior àquela em que se encontra, com a classificação quantitativa correspondente ao limite superior do intervalo de valores equivalente a essa nova menção.

Ponto 4: Estabelecer a eventual avaliação de desempenho com base no parâmetro “Competências”, desde que se encontrem cumulativamente reunidas as condições previstas nas alíneas a) e b) 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 de Estado para



2011), em casos excepcionais, a avaliação de desempenho de alguns trabalhadores, designadamente das carreiras de assistente técnico e assistente operacional, poderá incidir apenas sobre o parâmetro "competências", mediante 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.º 2 do referido artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na nova redação.

Assim, ao abrigo da referida disposição legal, o senhor Presidente da Câmara determinou que o CCA se pronunciasse quanto à 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 ciclo avaliativo de 2021/2022.

O CCA considerou que efetivamente os trabalhadores da carreira de assistente operacional desempenham funções de natureza prática, padronizadas, previamente determinadas, rotineiras e permanentes ao longo do período de avaliação, havendo dificuldade na atribuição e negociação de objetivos baseados na premissa da qualidade, eficiência e eficácia e com as características que devem estar subjacentes aos mesmos, designadamente serem mensuráveis, 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 excepcional da avaliação com base nas competências, prevista 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 de Estado para 2011), desde que estejam cumulativamente reunidas as condições previstas nas alíneas a) e b) n.º 2 do referido 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 caráter de permanência, padronizadas determinadas e de execução prática.

Ponto 5: Admitir a possibilidade de os trabalhadores com relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, serem avaliados



A
Maf
ped.
D.
A

por avaliador com o qual não tenham contato funcional direto durante o referido período temporal, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:

Entretanto, após a apreciação da situação em referência e na ausência do anteriormente exposto, o CCA deliberou, por unanimidade, excecionalmente admitir e emitir parecer favorável/concordar relativamente à possibilidade de os trabalhadores com relação jurídica de emprego público, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, serem avaliados por avaliador com o qual não tenham contato funcional direto durante o referido período temporal, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, designadamente os eleitos locais com os "pelouros" nessas áreas funcionais, onde se integram e de quem dependem trabalhadores, sejam os seus avaliadores, tendo por base a fundamentação constante da informação n.º 006/01/2013, emitida pelo Gabinete Jurídico da Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP) e também no parecer jurídico n.º 28/CCDR LVT).

Ponto 6: Determinar os critérios para efeitos de Ponderação Curricular, bem como a respetiva valoração:

Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro, o CCA procedeu à 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.

Para o efeito foi elaborado um documento com a identificação dos critérios a aplicar em termos de ponderação curricular que se encontra anexo à presente ata.

O CCA deliberou, por unanimidade, aprovar o referido documento no qual se encontram estabelecidos os critérios a considerar para efeitos de avaliação por ponderação curricular.

O CCA deliberou, por unanimidade, eleger o Dr. José Eduardo Correia dos Santos Dixo (Chefe da Divisão Administrativa e Financeira) como secretário o CCA.

Os membros do CCA



(Nuno Jorge Rodrigues Gonçalves)

Victor Moreira

(Victor Manuel Silva Moreira)

Maria da Piedade Leonardo Calheiro Meneses

(Maria da Piedade Leonardo Calheiro Meneses)

José Eduardo Correia dos Santos Dixo

(José Eduardo Correia dos Santos Dixo)

Jorge Manuel Jordão Afecto

(Jorge Manuel Jordão Afecto)

Helena Maria Mano Pontes

(Helena Maria Mano Pontes)