



MUNICÍPIO DE VILA VELHA DE RÓDÃO
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signatures and initials]

CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO

FASE DE PLANEAMENTO DO CICLO AVALIATIVO 2023/2024

Reunião Ordinária de 30 de março do ano de dois mil e vinte e três

Ata nº 1/2023

Aos 30 dias do mês de março do ano de 2023, reuniu o conselho coordenador de avaliação do Município de Vila Velha de Ródão, adiante designado por CCA, para planear o ciclo avaliativo de 2023/2024. Nesta reunião convocada pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal estiveram presentes os seguintes membros do CCA: Luís Miguel Ferro Pereira (Presidente da Câmara), José Manuel Ribeiro Alves (Vice-Presidente da Câmara Municipal), Ana Luísa Faria Pereira Marques (Vereadora), Fernanda Maria Ferreira da Silva Neves (Chefe da Divisão Administrativa e Financeira) e responsável pelos Recursos Humanos, Luís Filipe Brasão de Nóbrega (Chefe da Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente), Manuel Grilo Barata (Dirigente Intermédio de 3º Grau do setor de Obras de Administração Direta) e Olga Gonçalves (Coordenadora da Seção de Recursos Humanos).-----

Verificada a existência de quórum, o senhor presidente da Câmara Municipal, que presidiu o CCA, declarou aberta a reunião quando eram catorze horas e trinta minutos.-----

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

Ordem do Dia:-----

A presente reunião ordinária foi convocada para efeito do disposto na alínea a) do art.º 61º, conjugado com o art.º 62º, da Lei nº 66-B/ 2007, de 28 de dezembro na redação dada pela Lei nº 66-b/2012, de 21 de dezembro, e ainda com os artigos 4º e 5º, do Decreto Regulamentar nº 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 art.º 5º, do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro. -----

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

Na presente reunião, iniciada a discussão deste ponto da ordem de trabalhos, sob proposta do senhor Presidente da Câmara Municipal, o CCA deliberou, por unanimidade, que os avaliadores para o ciclo avaliativo de 2023/2024 deverão tomar como diretrizes no âmbito do

Siadap 3 as seguintes disposições legais, incluindo o pessoal não docente vinculado à autarquia de Vila Velha de Ródão.-----

A Lei nº 66-B/2007, de 28/12, na redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31/12, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (Siadap): art.º 41º (periodicidade), art.º 42º (requisitos funcionais de avaliação), art.º 43º (ponderação curricular), art.º 45º (parâmetros de avaliação), art.º 46º (resultados), art.º 47º (avaliação dos resultados atingidos), art.º 48º (competências), art.º 49º (avaliação das competências), art.º 50º (avaliação final), art.º 52º (efeitos), art.º 59º (comissão paritária), art.º 62º (planeamento), art.º 63º (autoavaliação), art.º 64º (harmonização das propostas de avaliação), art.º 68º (contratualização das competências), art.º 69º (validações e reconhecimentos), art.º 71º (homologação das avaliações), art.º 74º (monitorização), art.º 75º (diferenciação dos desempenhos), art.º 80º, na redação dada pela lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro (avaliação com base nas competências), art.º 84º (critérios de desempate) e art.º 87º (habilitação regulamentar).-----

O Decreto Regulamentar nº 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 nº 66-B/2007, de 28 de dezembro: art.º 4º (sistema de planeamento), art.º 6º (subsistemas do SIADAP), art.º 9º (monitorização e revisão dos objetivos), art.º 10º (relatório de desempenho da unidade orgânica), art.º 18º (parâmetros de avaliação – avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios), art.º 19º (avaliação/monitorização intercalar – avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios), art.º 21º (conselho coordenador de avaliação) e art.º 22º (comissão paritária).-----

A Portaria nº 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.-----

A Portaria nº 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.-----

O 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 2023/2024 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 referência de 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 (Anexo II). Assim a fundamentação da



MUNICÍPIO DE VILA VELHA DE RÓDÃO
CÂMARA MUNICIPAL

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; -----
- e) Inovação com impacto relevante na organização. -----

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 contribui 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. -----

Desempenho Inadequado: -----

O avaliador deverá apresentar caracterização que especifique o fundamento 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 51º e 69º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro), conforme entendimento constante de parecer jurídico nº PAR/2/2011/GL da Secretária-Geral do Ministério da Agricultura, Mar, Ambiente e Ordenamento do Território, emitido em 2011-08-17. -----

Ainda em cumprimento do disposto na alínea a), do nº1, do artigo 58º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, conjugada com o disposto na alínea a), do nº 1, do art.º 21º, do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 04 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 nº 4º, da referida Lei nº 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 ausência significativas, designadamente:--

Licença sem remuneração; -----

Licença de maternidade/ paternidade; -----

Doença Prolongada; -----

Outras situações devidamente fundamentadas. -----

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

Em cumprimento do disposto no nº6, do artº 58º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei nº 66-B/2012 de 31 de dezembro e conjugado com o disposto no nº 6, do art.º 21º, do Decreto Regulamentar nº 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 CCA, que se encontra anexo à presente ata.---

Em cumprimento do disposto no nº4, do art.º 43º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei nº 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 nº1, do artigo 58º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, conjugada com o disposto na alínea b), do nº1, do artº21º, do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 04 de setembro, compete ao CCA 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: -----

1.1- O número de objetivos a fixar no âmbito da avaliação de desempenho para o ciclo avaliativo de 2023/2024, 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: -----



MUNICÍPIO DE VILA VELHA DE RÓDÃO
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature and initials in the top right corner.

Handwritten signature and initials below the main header.

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, Plano Plurianual de Investimentos 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: -----

I Resultados-----

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, 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 (Orçamento de Estado para 2013), 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 CCA (alínea c), do n.º1, do artigo 58.º do mesmo diploma legal, conjugado com a alínea c), do n.º1, 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 2023/2024, 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. Esta decisão também é aplicável ao pessoal não docente vinculado à autarquia de Vila Velha de Ródão. -----

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 2023/2024, incluindo o pessoal não docente vinculado à autarquia de Vila Velha de Ródão:---

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

Técnico(a) Superior	4
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 critério: -----

Técnico(a) Superior – 6 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

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 e assistente técnico deve ser ponderado a 40%; para a carreira de assistente operacional a 50%.-----

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.-----



MUNICÍPIO DE VILA VELHA DE RÓDÃO
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signatures and initials in the top right corner, including a large signature and the word "Dever" written in a stylized font.

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 art.º 80º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação que lhe foi atribuída pela Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro. -----

Nos termos do disposto no artigo 80º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela lei nº 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 nº2, do referido art.º 80º, da Lei nº 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 2023/2024. -----

O CCA considerou que efetivamente a generalidade dos 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 art.º 80º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei nº 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) nº2, do referido art.º80º, 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.-----

Nestes termos, a avaliação de desempenho dos trabalhadores da Câmara Municipal para o ciclo avaliativo de 2023/2024, na carreira de assistente operacional será feita, excepcionalmente, apenas com base nas competências.-----

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 nº 3, do art.º 42º, da Lei nº 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, excepcionalmente 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.º3, do art.º 42º, da Lei nº 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 nº 006/01/2013, emitida pelo Gabinete Jurídico da Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP) e também no parecer jurídico nº 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 art.º. 43, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei nº 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 nº 4-A/2010 de 8 de fevereiro de 2010. -----


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.-----

Os membros do CCA



(Luís Miguel Ferro Pereira)



(José Manuel Ribeiro Alves)



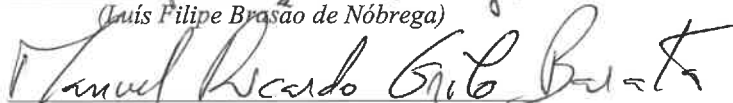
(Ana Luísa Faria Pereira Marques)



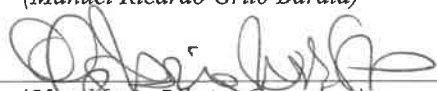
(Fernanda Maria Ferreira da Silva Neves)



(Luís Filipe Braço de Nóbrega)



(Manuel Ricardo Grilo Barata)



(Olga Maria Ribeiro Gonçalves)