



ATA N.º 01/2025

Conselho Coordenador de Avaliação

No dia 04 do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e quatro reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) do Município de Celorico da Beira, constituído por Despacho n.º 46/2024 de 09 de outubro de 2024, encontrando-se presentes:

- Carlos Manuel da Fonseca Ascensão, Dr.º
Na qualidade de Presidente da Câmara, presidindo o CCA (n.º 2, art.º 21º, DR n.º 18/2009)
- Teresa Ferrão Cardoso, Eng.ª
Na qualidade de Vice-Presidente (alínea a) do n.º 2, art.º 21º, DR n.º 18/2009)
- José Alfredo Silva, Eng.º
Na qualidade de Vereador a Tempo Inteiro (alínea a) do n.º 2, art.º 21º, DR n.º 18/2009)
- Joana de Fátima Marques Mendes Félix, Dr.ª
Na qualidade de Chefe de Divisão Administrativa e Sociocultural
- Ivo Ricardo Ramos Lourenço Rodrigues Borrego, Arqtº
Na qualidade de Chefe de Divisão Ambiente e Obras
- José Manuel Teixeira Tavares, Dr.
Na qualidade de Chefe de Divisão Financeira e de Contratação

Tendo como pontos da ordem de trabalhos:

| | |
|--|----|
| Diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 1 | 2 |
| Diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 | 3 |
| Diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 | 3 |
| Comissão Paritária – 2025/2028 | 12 |
| Crterios para Avaliação Curricular | 12 |

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'L. Silva' and 'J. Tavares'.

Diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 1

Com as alterações introduzidas pelo DL nº 12/2024, de 10 de janeiro à Lei nº 66-B/2012, a avaliação final do desempenho dos serviços é expressa qualitativamente pelas seguintes menções:

- a) Desempenho bom, atingiu todos os objetivos, superando alguns;
- b) Desempenho satisfatório, atingiu todos os objetivos ou os mais relevantes;
- c) Desempenho insuficiente, não atingiu os objetivos mais relevantes

Sendo estas menções propostas pelo dirigente máximo do serviço como resultado da autoavaliação, e após o parecer emitido pelo serviço designado como o competente para as atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação, nos termos do artigo 17º da Lei 66-B/2012

Nos casos em que a homologação da avaliação final de desempenho do serviço corresponde a “Desempenho Bom”, pode o dirigente máximo do serviço requerer o reconhecimento de desempenho excelente, ao CCA.

Podem ser selecionados até 20% dos serviços que mais se distinguiram no seu desempenho para efeitos de reconhecimento de desempenho excelente, com aproximação por excesso, no caso do MCB este reconhecimento poderá ser aplicado até 2 unidades orgânicas¹, uma vez que, conjugando esta redação com o Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, o qual procede à adaptação aos serviços da administração autárquica do SIADAP, o mesmo estabelece, na alínea a) do nº 1 do artigo 6º que: “a) O subsistema de avaliação do desempenho das unidades orgânicas dos municípios, abreviadamente designado por SIADAP 1;” com a redação da Organização de Serviços vigente no Município que estabelece, no seu artigo 8º que a AM autorizou a constituição de:

“1.1 — Até 4 (quatro) unidades orgânicas flexíveis de 2.º grau (Divisões Municipais);

1.2 — Até 6 (seis) unidades orgânicas de flexíveis de 3.º grau (Serviços Municipais);”

¹ A organização de serviços vigente possui, atualmente, em pleno funcionamento, 3 Divisões Municipais e 3 Serviços Municipais do que resulta o valor de 1, 2 que, nos termos do art 18-A



[Handwritten signatures in blue ink]

Encontrando-se atualmente, constituídas:

3 Unidades orgânicas flexíveis de 2.º Grau — Divisões Municipais;

6 Unidades orgânicas flexíveis de 3.º Grau — Serviços Municipais;

Diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2

Ausentando-se deste ponto os Dirigentes Intermédios que integram o CCA, passou o mesmo à análise dos parâmetros a considerar na Avaliação de Desempenho para o ano de 2025, considerando que o parâmetro relativo a «Resultados» assenta nos objetivos, em número não inferior a três e o parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas, para cada dirigente, em número não inferior a cinco.

Deliberou o CCA que os Dirigentes Intermédios em funções no MCB devem, até 10.01.2025, apresentar proposta dos Objetivos (Resultados) para Avaliação do seu Desempenho, bem como dos Serviços (SIADAP 1), propondo, no mínimo, 5 objetivos.

Definiu o CCA que, no parâmetro competências, são obrigatórias as competências 17 a 20 da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, propondo cada Dirigente Intermédio a 5ª Competência.

Para a fixação da classificação final são atribuídas ao parâmetro «Resultados» uma ponderação de 75% e ao parâmetro «Competências» uma ponderação de 25%, sendo o resultado a média ponderada das pontuações.

Diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3

O SIADAP 3 para o ano de 2025 deverá ter por base os documentos enquadradores previstos nos artigos 7.º e 8.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, nomeadamente:

a) Objetivos da Estrutura de Missão;



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'CITE', 'A', 'Sider', 'S', and 'João'.

- b) Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR);
- c) Plano de Atividades;
- d) Orçamento e mapa de pessoal;
- e) Relatório de atividades,

Na definição dos objetivos a contratualizar com os avaliados devem ser observadas as seguintes orientações gerais:

- a) Os objetivos devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os meios disponíveis (tempo e recursos) atendendo a critérios de possibilidade real de concretização e mensurabilidade, eficácia, eficiência, balizados no tempo e, sempre que possível, consensuais, tendo em conta os objetivos da unidade orgânica em que cada trabalhador está integrado bem como o posto de trabalho ocupado;
- b) Os objetivos devem ter sempre uma meta associada (critério, valor ou intervalo de valores que, se atingido, significa que o objetivo foi cumprido) bem como uma superação da mesma (critério ou valor que, se ultrapassado, significa que o objetivo foi superado);
- c) Objetivos idênticos devem ter idêntico enunciado e idêntico indicador de medida;
- d) Na fixação de objetivos deve ter-se em conta as condições previstas para o período de realização;
- e) O avaliado deve controlar a totalidade, ou, pelo menos, a maior parte das condições que lhe permitem atingir o objetivo;
- f) Os objetivos a fixar não devem ser:
 - i. Binários (que apenas permitem o cumprimento ou incumprimento das metas e não permitem a superação);
 - ii. Conflitantes (em que o desempenho produz resultados que concorrem para a realização de um dado objetivo e concomitantemente, comprometem a consecução de outros);
 - iii. Condicionados (no mesmo período de avaliação, o alcance de um objetivo está dependente do alcance de outro objetivo).

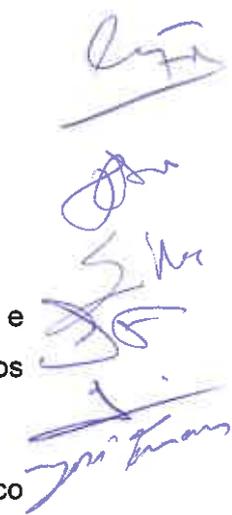
O avaliador deverá durante o período de avaliação proceder ao acompanhamento e monitorização dos objetivos e se necessário proceder à reformulação/revisão dos objetivos, por razões fundamentadas.

O parâmetro Resultados aplicado aos trabalhadores integrados nas carreiras de técnico superior, assentará num mínimo de 4 e num máximo de 5 objetivos, contratualizados com o respetivo dirigente, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º e do n.º 4 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

O parâmetro Competências aplicado aos trabalhadores, assentará num mínimo de 5 e num máximo de 7 Competências, contratualizadas com o respetivo dirigente, a partir da lista aprovada pela Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, de acordo com a carreira em que o avaliado se integra, nos termos do n.º 5 e 6 do artigo 36.º e do n.º 1 do artigo 48.º da Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

A avaliação final do parâmetro Competências, é a média aritmética simples das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador, nos termos do n.º 9 do artigo 36.º, n.º 2 do artigo 49.º e do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, sendo que:

- a) Duas das competências transversais nucleares são previamente definidas pelo Conselho Coordenador da Avaliação;
- b) As restantes competências transversais, nucleares ou funcionais, são escolhidas por acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador, se não existir acordo, sendo obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas para os trabalhadores que se encontrem em efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.





Município de
**CELORICO
DA BEIRA**

Da Portaria n.º 236/2024/1, são competências transversais nucleares:

Grau de complexidade funcional 1 – Assistente Operacional

| N.º | Competências transversais nucleares |
|-----|--|
| 1 | <p>Orientação para o serviço público</p> <p>Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.</p> <p>Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.• Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.• Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público. |
| 2 | <p>Orientação para a colaboração</p> <p>Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.</p> <p>Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.• Reconhece a contribuição dos outros.• Apresenta contributos para os objetivos comuns. |
| 3 | <p>Orientação para a mudança e inovação</p> <p>Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.</p> <p>Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Adapta-se a diferentes situações e mudanças, mantendo uma atitude positiva e otimista.• Mostra abertura a novas ideias, tarefas ou instrumentos de trabalho.• Adota soluções de melhoria que impactam nas suas práticas de trabalho. |
| 4 | <p>Orientação para os resultados</p> <p>Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.• Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.• Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar. |

Determinando o CCA como obrigatórias as competências nº 1 e 2

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'JCF', 'JCF', and 'JCF'.

Grau de complexidade funcional 2 – Assistente Técnico

| N.º | Competências transversais nucleares |
|-----|--|
| 1 | <p>Orientação para o serviço público</p> <p>Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.</p> <p>Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público. • Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades. • Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público. |
| 2 | <p>Orientação para a colaboração</p> <p>Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.</p> <p>Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho. • Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito. • Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades. |
| 3 | <p>Orientação para a mudança e inovação</p> <p>Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.</p> <p>Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras. • Adota novas ideias, atividades ou práticas de trabalho. • Identifica soluções para melhorar os serviços, os processos e a organização do trabalho. |
| 4 | <p>Orientação para os resultados</p> <p>Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos. • Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos. • Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado. |

Determinando o CCA como obrigatórias as competências nº 1 e 2



Município de
**CELORICO
DA BEIRA**

Grau de complexidade funcional 3 – Técnico Superior

| N.º | Competências transversais nucleares |
|-----|---|
| 1 | <p>Orientação para o serviço público</p> <p>Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.</p> <p>Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.• Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.• Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público. |
| 2 | <p>Orientação para a colaboração</p> <p>Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.</p> <p>Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.• Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.• Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades. |
| 3 | <p>Orientação para a mudança e inovação</p> <p>Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.</p> <p>Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.• Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.• Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho. |
| 4 | <p>Orientação para os resultados:</p> <p>Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.• Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.• Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos. |

Determinando o CCA como obrigatórias as competências nº 1 e 2

Para a avaliação final, as ponderações a aplicar aos parâmetros Resultados e Competências para os trabalhadores é de 60% e 40%, respetivamente, nos termos do n.º 2 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

A diferenciação de desempenhos é garantida, nos termos do art.º 75º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, pela fixação da percentagem máxima de 30 % para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Muito Bom e, de entre estas, 10% para reconhecimento de Desempenho Excelente, 30% para as avaliações de desempenho Bom, do total dos trabalhadores que preencham os requisitos funcionais para avaliação, sendo distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras, de acordo com o n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 20 de dezembro, na sua redação atual.

No que respeita à diferenciação de desempenho, em situação de avaliação de “excelente” o avaliador deverá efetuar uma fundamentação acrescida quanto:

- a) Evolução positiva e significativa nos resultados obtidos pelo serviço em comparação com anos anteriores;
- b) Excelência de resultados obtidos, designadamente por comparação com padrões nacionais ou internacionais, ou melhorias de eficiência;
- c) Manutenção do nível de excelência antes atingido
- d) À melhoria contínua para a Estrutura de Missão ou Unidade Orgânica, bem como, simultaneamente e quanto ao grau de cumprimento dos objetivos, o trabalhador não deve ter tido nenhuma pontuação de 1 nas “Competências” e “Resultados”.

Em situação de necessidade de desempate na classificação final, devem ser usados os critérios legalmente em vigor para o efeito, de acordo com o artigo 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 20 de dezembro, na sua redação atual.

Todos os avaliadores devem assegurar o preenchimento dos requisitos funcionais para avaliação, nos termos do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 20 de dezembro, na sua redação atual, devendo proceder à contratualização com os avaliados, e assinatura das fichas de avaliação, nos termos das presentes orientações, com data posterior à presente Ata e antes da data-limite de 10.01.2025.

Na presente data, a distribuição dos Avaliados por Avaliadores, será a constante do anexo I a esta Ata.

Considerando a solução interpretativa homologada em 2010/12/28², deliberou o CCA nomear para nos termos do nº 2 do artigo 56º da Lei nº 66-B/2007, contribuir para a avaliação de desempenho dos trabalhadores:

Na DASC:

- Sónia Fernandes (relativamente aos trabalhadores afetos ao Gabinete de Recursos Humanos)
- Elsa Amaral (relativamente aos trabalhadores afetos ao Gabinete de Educação)
- Ricardo Pinto (relativamente aos trabalhadores afetos ao Serviço Municipal de Desporto)
- João Morgado (relativamente aos trabalhadores afetos ao Serviço Municipal de Turismo e Cultura)

Na DFC:

- Luis Manuel Santinho da Silva, para os trabalhadores:

115 Jose Carlos Furtado Inácio

² Pergunta

Os encarregados gerais operacionais e os encarregados operacionais podem ser avaliadores?
E os técnicos superiores?

Solução Interpretativa

Os encarregados gerais operacionais, os encarregados operacionais e os técnicos superiores não podem ser avaliadores.

Fundamentação

Os encarregados gerais operacionais, os encarregados operacionais e os técnicos superiores não podem ser avaliadores dado que a avaliação é da competência do superior hierárquico (líderes de unidades e subunidades orgânicas e membros do órgão executivo para os trabalhadores não integrados em unidades ou subunidades orgânicas), nos termos do artigo 56.º/1 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, adaptada à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro. Não obstante, quando estes trabalhadores tenham uma responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados, deve o superior hierárquico obter destes trabalhadores os contributos que reputar adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação (artigo 56.º/2 da Lei n.º 66-B/2007).

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Luis', 'Artur', and 'Sergio'.

- 116 Antonio Júlio Miguel Caetano
- 133 António Carlos Marques da Fonseca
- 162 Sérgio Alexandre Ribeiro Pinheiro
- 167 Artur de Almeida Bolsa
- 197 António Marques Faustino
- 243 José Manuel do Adro Portugal
- 10025 Paulo Alexandre Duarte dos Santos
- 10048 Francisco José Marques Pacheco
- 10077 Sérgio Daniel Pinto dos Prazeres
- 516 Rui Alexandre Gomes Ramos
- 481 Luís Mário Salvador

- Nelson Pina Soares, para os trabalhadores:

- 366 André Filipe dos Santos Ribeiro
- 512 Armindo Filipe Figueiredo Pinhanços
- 1009 José Neves Gomes
- 1035 Rogério da Silva Rodrigues Vasco

- Álvaro António da Costa Correia, para os trabalhadores

- 1005 Alfredo Manuel Carvalho Heleno
- 1006 António Manuel da Cunha Morais
- 1056 Jorge Manuel Francisco Silva

Na DAO:

- Hermínia Paixão para os trabalhadores afetos ao Gabinete de Águas e Saneamento e ao Gabinete de Higiene e Limpeza Urbana

- Marisa Santos Silva para os trabalhadores afetos ao Gabinete Técnico Florestal e Gabinete de Agricultura
- Gracinda Pinto para os Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos afetos à DAO
- Nelson Pina Soares, para os assistentes operacionais afetos à DAO não mencionados acima

Comissão Paritária – 2025/2028

Uma vez que a Comissão Paritária eleita para o biénio 2023/2024 não teve um correto encerramento do procedimento da sua eleição com o despacho de nomeação e sua composição definitiva, deliberou o CCA proceder ao início do processo para o período estipulado no artigo 59º da Lei nº 66-B/2007 (4 anos), devendo a eleição da mesma realizar-se no mês de dezembro, remetendo o processo administrativo para o Gabinete de Recursos Humanos.

Crítérios para Avaliação Curricular

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), prevê, no artigo 42.º, que, nos casos em que não seja possível realizar a avaliação do desempenho nos termos nela previstos, a mesma seja efetuada pelo Conselho Coordenador da Avaliação mediante proposta de avaliador especificamente designado pelo respetivo dirigente máximo.

Esta avaliação traduz-se em ponderação curricular, a qual, nos termos do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 08 de fevereiro, pode ser solicitada pelo trabalhador, no início do ano civil imediato àquele a que a mesma respeita.

Cada um dos elementos de ponderação curricular referidos no n.º 1 do artigo 3.º é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, de acordo com critérios a definir pelo CCA, não podendo, em qualquer caso, ser atribuída pontuação inferior a 1.

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de ponderação curricular, referidos no n.º 1 do artigo 3.º, nos seguintes termos:

- a) Ao conjunto de elementos “habilitações académicas e profissionais” é atribuída uma ponderação de 10 %;

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'J. Silva' and 'J. F. Silva'.

- b) Ao elemento “experiência profissional” é atribuída uma ponderação de 55 %;
- c) Ao elemento “valorização curricular” é atribuída uma ponderação de 20 %;
- d) Ao conjunto de elementos “exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social” é atribuída uma ponderação de 15 %, nas carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2, o elemento de ponderação curricular «exercício de cargos dirigentes», é substituído por exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos

Quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos referido na alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º, as ponderações previstas no número anterior são alteradas nos seguintes termos:

- a) A ponderação prevista na alínea b) sobe para 60 %;
- b) A ponderação prevista na alínea d) desce para 10 %;
- c) As ponderações previstas nas alíneas a) e c) mantêm-se.

Resulta daqui:

- A avaliação por ponderação curricular respeita a escala qualitativa e quantitativa do SIADAP, sendo cada um dos elementos avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, não podendo ser atribuída pontuação inferior a 1;

- Habilitações académicas e profissionais (HAP) Considera-se Habilitação Académica a que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada e considera-se Habilitação Profissional a que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado. São consideradas as habilitações académicas e profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira, que serão pontuadas da seguinte forma:

| | |
|---|---|
| Habilitação académica ou profissional inferior à legalmente exigida na respetiva carreira | 3 |
| Habilitação académica ou profissional legalmente exigida à data da integração na respetiva carreira | 5 |

- Na Experiência Profissional pondera-se e valora-se o desempenho de funções ou atividades na respetiva carreira, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social. A experiência profissional é declarada pelo requerente com discrição das funções exercidas e indicação das participações em ações ou projetos de relevante interesse, e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades.

São consideradas as ações ou projetos de elevado interesse que envolvam a designação e a participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, que tenham decorrido no biénio em avaliação.

A pontuação da Experiência Profissional corresponde à média ponderada da pontuação obtida em cada dos seguintes elementos:

Antiguidade na carreira (A), que terá a ponderação de 80% e será pontuada da seguinte forma:

| | |
|--------------------|---|
| Inferior a 5 anos | 1 |
| De 5 a 10 anos | 3 |
| Superior a 10 anos | 5 |

Participação em ações ou projetos de relevante interesse (APRI) que será ponderada com 20% e pontuada nos seguintes termos:

| | |
|--|---|
| Sem participação em ações ou projetos no biénio em avaliação | 1 |
| Participação em 1 ou 2 ações ou projetos no biénio em avaliação | 3 |
| Participação em 3 ou mais ações ou projetos no biénio em avaliação | 5 |

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

$$EP = (0,80 \times A) + (0,20 \times APRI)$$

- Considera-se Valorização Curricular a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos,

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'LGA', 'Silva', and 'Mário Soares'.

incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, bem como a aquisição de habilitações académicas superiores às exigidas à data de integração do trabalhador na respetiva carreira.

| | |
|--|---|
| Sem participação ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos | 1 |
| Com participação ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, até 100 horas ou Com habilitação académica de grau superior à exigida à data de integração na respetiva carreira | 3 |
| Com participação ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, superior a 100 horas | 5 |

- Exercício de Cargos ou Funções de Relevante Interesse Público ou Social (CFRIPS)

Consideram-se Cargos ou funções de relevante interesse público:

- Titular de órgão de soberania
- Titular de outros cargos políticos
- Cargos dirigentes
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação

Consideram-se Cargos ou funções de relevante interesse social;

- Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical;

- Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

| | |
|--|---|
| Sem exercício de cargos ou funções | 1 |
| Com exercício de cargos ou funções por período até 3 anos | 3 |
| Com exercício de cargos ou funções por período superior a 3 anos | 5 |

A **avaliação final** é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos ou conjunto de elementos de ponderação curricular, nos seguintes termos:

- a) Habilitações académicas e profissionais (HAP) - 10%
- b) Experiência profissional (EP) – 55%
- c) Valorização curricular (VC) – 20%
- d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CFRIPS) – 15%

A avaliação final da ponderação curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Avaliação final} = (0,1 \times \text{HAP}) + (0,55 \times \text{EP}) + (0,20 \times \text{VC}) + (0,15 \times \text{CFRIPS})$$

- Quando deva ser atribuída pontuação “1” ao conjunto de elementos referidos na alínea d) do ponto anterior (CFRIPS), as ponderações acima previstas são alteradas nos seguintes termos:

- A ponderação prevista na alínea b) do ponto anterior (EP) sobe para 60%;
- A ponderação prevista na alínea d) do ponto anterior (CFRIPS) desce para 10%;
- As ponderações previstas nas alíneas a) e c) do ponto anterior (HAP e VC) mantêm-se.



Município de
**CELORICO
DA BEIRA**

A avaliação final da ponderação curricular passa assim a resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Avaliação final} = (0,1 \times \text{HAP}) + (0,60 \times \text{EP}) + (0,20 \times \text{VC}) + (0,10 \times \text{CFRIPS})$$

A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite as regras relativas à diferenciação de desempenhos prevista no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Não havendo mais nada a tratar elaborou-se a presente Ata, com dezasseis páginas, que depois de ser lida e considerada conforme vai ser assinada, divulgada por todos os dirigentes e trabalhadores e publicitada na página eletrónica do Município de Celorico da Beira.

O CCA,

Carlos Manuel da Fonseca Ascensão (Presidente)

Teresa Ferrão Cardoso (Vice-Presidente)

José Alfredo Silva (Vereador)

Joana de Fátima Marques Mendes Félix (Chefe da DASC)



Município de
**CELORICO
DA BEIRA**

Ivo Ricardo Ramos Lourenço Rodrigues Borrego (Chefe da DAO)

José Manuel Teixeira Tavares (Chefe da DFC)

Sandra Cristina da Fonseca Ascensão Caldeira