



**Ata do Conselho Coordenador de Avaliação**  
**Reunião realizada no dia 30 de janeiro de 2023**

**Membros Presentes:**

- Vice-Presidente João Carlos Figueiredo Antunes
- Vereadora, Vera Lúcia Dias Machado
- Vereador, Francisco Duarte da Fonseca
- Diretor de Departamento e Responsável pelo Serviço de Recursos Humanos, Manuel Augusto Dias Andrade
- Diretora de Departamento, Raquel Maria Seabra Nunes
- Chefe de Divisão, Inês Alexandra Coelho dos Anjos
- Chefe de Divisão, Ovídio Manuel de Brito Sousa Vieira
- Diretor do Agrupamento de Escolas Tomás Ribeiro, Júlio de Melo Cabral Valente
- Diretor do Agrupamento de Escolas Cândido Figueiredo, Maria Helena Bernardo Gonçalves

**Membros Ausentes:**

Não houve

Aos trinta dias do mês de janeiro de 2023, no Salão Nobre do Município, realizou-se reunião do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA), sob a Presidência do Sr.º Vice-Presidente João Carlos Figueiredo Antunes com competências delegadas por Despacho de delegação de competências, datado de 28/12/2022, da Sr.ª Presidente do Município de Tondela.

O Sr.º Presidente do CCA declarou aberta a reunião com a seguinte ordem de trabalhos:

- 1 – Apreciação e aprovação de proposta de Regulamento de funcionamento do CCA (a submeter a aprovação pelo órgão executivo)



- 2 – Aprovação dos procedimentos para avaliação do biénio 2021/2022 no âmbito do SIADAP 3
- 3 – Aprovação dos critérios de avaliação para o biénio 2023/2024 no âmbito do SIADAP 3
- 4 – Calendarização dos procedimentos

**1 – Apreciação e aprovação de proposta de Regulamento de funcionamento do CCA (a submeter a aprovação pelo órgão executivo)**

O CCA deliberou por unanimidade aprovar proposta de Regulamento de funcionamento do CCA - em anexo à presente ata. A presente proposta irá ser submetida a aprovação pelo órgão executivo.

**2 – Aprovação dos procedimentos para avaliação do biénio 2021/2022 no âmbito do SIADAP 3**

### **2.1 Comissão Paritária**

O Sr.º Presidente do CCA começou por informar que as comissões paritárias (uma para o pessoal não docente e outra para o restante pessoal do Município), prevista no artigo 59º da Lei 66-B/2007 e artigo 22º do Decreto-Regulamentar 18/2009, estão constituídas para os biénios 2021/2022 e 2023/2024 estando, por isso, eleitos os representantes efetivos e suplentes dos trabalhadores e da entidade empregadora, conforme Despachos em anexo.

### **2.2 Trabalhadores a avaliar no biénio 2021/2022, como são avaliados e por quem são avaliados:**

O CCA delibera que:

**A) Trabalhadores com menos de 1 ano de contrato de trabalho em funções públicas:**



Os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por período inferior a 1 ano não são avaliados neste biénio. Este tempo de trabalho será avaliado juntamente com o biénio 2023/2024, conforme artigo 42º nº 1 da Lei 66-B/2007.

**B) Trabalhadores com pelo menos 1 ano de contrato de trabalho em funções públicas, mas que por motivo de exercício de cargo em comissão de serviço ou ausências não têm o mínimo de 1 ano de trabalho efetivo ou trabalho realmente prestado nos serviços:**

Os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas há pelo menos 1 ano, mas que não têm neste biénio 1 ano de trabalho efetivo ou realmente prestado nos serviços, conforme artigo 42º e artigo 4º da Lei 66-B/2007, não podem ser avaliados com os parâmetros de avaliação.

Consideramos aqui os Dirigentes em comissão de serviço ao abrigo do estatuto dirigente; os trabalhadores em comissão de serviço no Gabinete de Apoio à Presidência e Vereação que estão ao abrigo do estatuto dos eleitos locais; e ainda os trabalhadores que por motivos de ausências (faltas, férias e licenças) não têm 1 ano de trabalho realmente prestado nos serviços no biénio 2021/2022.

O CCA delibera que a estes trabalhadores irá ser relevada a última avaliação SIADAP 3 (avaliação que não conta para efeitos de cumprimento das quotas de *Desempenho Relevante*, conforme decorre do nº 6 do artigo 42º da Lei 66-B/2007).

Caso não tenham avaliação para relevar, ou ainda que a tenham pretendam a sua alteração, ser-lhes-á permitido ser avaliados por ponderação curricular – tal como permitem os nº 6 e 7 do artigo 42º e artigo 43º da Lei 66-B/2007 (neste caso, a avaliação é considerada para cumprimento de quotas de *Desempenho Relevante*). O requerimento deverá ser apresentado pelos interessados nos termos do cronograma aprovado pelo CCA.

Os Dirigentes que não pertencem ao Mapa de Pessoal do Município (Dr.ª Inês Anjos, Prof. Carlos Henriques e Dr. Ovídio Vieira) são avaliados no respetivo serviço de origem.



**C) Os trabalhadores com pelo menos 1 ano de contrato de trabalho em funções públicas e trabalho efetivo, mas que não têm os parâmetros de avaliação contratualizados (quando deveriam ter):**

Os trabalhadores devem requerer avaliação por ponderação curricular nos termos do cronograma aprovado pelo CCA.

No referente a esta matéria a Chefe de Divisão Inês Anjos declarou que não concordava com esta proposta já que considerava que aos trabalhadores nestas situações devia ser dada a possibilidade de arrastamento da avaliação do biénio anterior, conforme parecer por si dado referente ao biénio anterior e tal tinha sido corroborado por parecer da CCDRC.

O Diretor Departamento com a área dos Recursos Humanos, informou que a proposta apresentada era sustentada em parecer da Jurista com contrato de Prestação de Serviços para apoio aos Serviços de Recursos humanos, que é contrário ao parecer da também jurista e Chefe de Divisão Dr.ª Inês Anjos, pelo que é de parecer favorável à aprovação da proposta anteriormente apresentada.

As deliberações referentes às matérias do ponto 2.2 referidas nas alíneas **A) e B)** foram tomadas por Unanimidade e a referida na alínea **C)** a proposta apresentada pelo Sr. Presidente do CCA foi aprovada por maioria, com os votos a favoráveis do Sr. Presidente do CCA e Vice-presidente da Câmara Dr. João Carlos Figueiredo Antunes, da Vereadora, Vera Lúcia Dias Machado, do Vereador, Francisco Duarte da Fonseca, do Diretor de Departamento e Responsável pelo Serviço de Recursos Humanos, Manuel Augusto Dias Andrade, do Diretor do Agrupamento de Escolas Tomás Ribeiro, Júlio de Melo Cabral Valente, da Diretora do Agrupamento de Escolas Cândido Figueiredo, Maria Helena Bernardo Gonçalves e com os votos contra da Diretora de Departamento, Raquel Maria Seabra Nunes, da Chefe de Divisão, Inês Alexandra Coelho dos Anjos e do Chefe de Divisão, Ovídio Manuel de Brito Sousa Vieira.

### **2.3 Trabalhadores aposentados até 31/12/2022**

Os trabalhadores que a 01/01/2023 já passaram à situação de aposentação não entram no processo de avaliação.

Conforme entendimento da Direção Geral de Administração e Emprego Público DGAEP, tal avaliação não deve ser considerada e não poderá relevar para qualquer efeito. “Os



*trabalhadores que tenha cessado a relação jurídica de emprego com a administração pública, por motivo de aposentação, não poderão ser objeto de avaliação – independentemente de reunirem, ou não, no ano civil anterior, os requisitos de seis meses de relação jurídica de emprego e seis meses de serviço efetivo, legalmente exigidos – atendendo a que a aposentação faz surgir, na esfera jurídica do trabalhador uma nova relação jurídica, de natureza essencialmente prestacional, adquirindo os trabalhadores aposentados um novo estatuto jurídico, não sendo a situação de aposentado compatível com o regime de avaliação de desempenho, o qual se aplica, apenas, aos trabalhadores, na aceção da alínea h) do artigo 4.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, titulares de uma relação jurídica de emprego público” Informação disponível em*

<https://ritc.sioe.dgaep.gov.pt/Mediateca/Items/70?origem=Siadap%20-%203%20-%20Trabalhadores>

### **Trabalhadores que no decurso do biénio mudaram de categoria ou ainda de avaliador/serviço**

O trabalhador é avaliado na categoria em que esteve integrado por período superior a 1 ano.

É competente para avaliar aquele que teve o maior período de contacto funcional com o trabalhador, devendo recolher dos demais os contributos para avaliação, conforme decorre do artigo 42º nº 4 da Lei 66-B/2007 e FAQ's da DGAEP que aqui se transcrevem:

#### ***“VII - Determinação do Avaliador Competente***

***» 1. Qual o avaliador competente para a realização da avaliação quando, no período em avaliação, se tenha verificado sucessão de avaliadores?***

*Dado que a lei fixa como requisitos essenciais da avaliação a posse, por parte do avaliado, de vínculo de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, devendo este ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador, considera-se que, uma vez verificados esses*

*requisitos, o desempenho do trabalhador deve ser objeto de avaliação, sendo competente para a realizar, caso haja sucessão de avaliadores, aquele que tenha tido maior período de contacto funcional*



com o avaliado, em regra por um período mínimo de um ano, devendo este recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.

(ver n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 42.º, do SIADAP).

Atualizado em : 30/jan/2017

**» 2. Qual o avaliador competente nos casos em que a mudança de avaliador tenha sido motivada por mudança de serviço do trabalhador?**

No caso de mudança de serviço do trabalhador, a determinação do avaliador obedece ao critério referido na FAQ anterior, ou seja, será competente o avaliador que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado, em regra por um período mínimo de um ano.

Atualizado em : 22/sep/2021

**» 3. Qual o avaliador competente nos casos em que a mudança de avaliador tenha sido motivada por mudança de serviço, aposentação ou por regresso à carreira de origem do avaliador?**

Nos casos em que ocorre a mudança de avaliador por motivo de alteração de serviço do próprio avaliador, ou este se tenha aposentado, ou, ainda que se encontre no mesmo serviço tenha regressado à carreira de origem, sendo portanto também avaliado pelo SIADAP 3, afigura-se que deverá atender-se ao disposto no n.º 4 do artigo 42.º, e o avaliador será aquele que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação, recolhendo então dos demais avaliadores os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.

Se, ainda assim e apesar disso, o anterior dirigente não conseguir fornecer os contributos necessários, impedindo deste modo que o avaliador tenha elementos suficientes para uma justa avaliação, afigura-se que seja competente para avaliar o superior hierárquico de nível seguinte, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual.

Atualizado em: 22/sep/2021

**» 4. Nos casos em que se verifique mudança de serviço no período em avaliação, em que serviço é que o avaliado é considerado para efeitos de aplicação das percentagens?**

O avaliado integra as percentagens do serviço em que seja avaliado, ou seja, do serviço em que reúna os requisitos necessários à avaliação, designadamente o do contacto funcional com o respetivo avaliador.

Atualizado em: 22/sep/2021

Os representantes dos Agrupamentos informaram que:



**Agrupamento de Escolas de Tondela Tomás Ribeiro:** os trabalhadores, no total de 66 assistentes operacionais, 11 assistentes técnicos e um chefe de serviços têm objetivos/resultados e competências contratualizados nos prazos legais, em anexo listagem dos trabalhadores;

**Agrupamento de Escolas de Tondela Cândido Figueiredo:** os trabalhadores, no total de 85 assistentes operacionais, 1 encarregado operacional, 9 assistentes técnicos e 1 chefe de serviços de administração escolar têm objetivos/resultados e competências contratualizados nos prazos legais, em anexo listagem dos trabalhadores e respetivos avaliadores;

No biénio 2021/2022 os trabalhadores dos Agrupamentos de Escolas, incluindo os trabalhadores não docentes que nos termos do DL n.º 21/2019, de 30 de janeiro passaram a integrar o Mapa de Pessoal do Município, são avaliados pelo Avaliador cujo nome consta da ficha de avaliação pois são aqueles que contratualizaram os parâmetros de avaliação com os trabalhadores.

Quem irá homologar as avaliações será a Sr.ª Presidente da Câmara pois todo o processo avaliativo decorre no Município (CCA e aplicação de quotas);

O Diretor de Departamento responsável pelos Recursos Humanos informou que nos Serviços do Município os trabalhadores a avaliar são os que constam, por avaliador, do mapa anexo.

### **3. Avaliações por ponderação curricular:**

O CCA delibera por unanimidade que caso sejam apresentados pedidos de avaliação por ponderação curricular os trabalhadores sejam avaliados pelo Diretor de Departamento Manuel Andrade e Chefe de Divisão Inês Anjos. Caso o trabalhador- requerente pertença ao Departamento ou Divisão dos avaliadores indicados esse Dirigente será substituído pela Diretora Raquel Seabra.

O CCA aprova por maioria, apenas com o voto contra da Diretora de Departamento, Raquel Maria Seabra Nunes, os critérios a considerar na avaliação por ponderação curricular, a ficha curricular (a ser preenchida pelo trabalhador) e as fichas de avaliação por ponderação curricular por carreiras de acordo com o nível de complexidade) e que constam em anexo à presente ata.



#### **4. Aprovação dos critérios para validar *Desempenhos Relevantes e Excelentes* relativamente ao biénio 2021/2022 no âmbito do SIADAP 3**

O CCA deliberou por unanimidade que as propostas de Desempenho Relevante e Desempenho Excelente têm que estar devidamente fundamentadas quer pelos trabalhadores na sua auto-avaliação quer pelos avaliadores.

**O CCA irá considerar os seguintes critérios para validação das avaliações de *Desempenho Relevante*:**

- Nenhum objetivo pode ter classificação de 1;
- Nenhuma competência pode ter classificação de 1;
- A fundamentação deve identificar, de forma clara e precisa, quais os contributos relevantes do desempenho do trabalhador no funcionamento da unidade orgânica onde se insere ou no serviço como um todo, ou seja, devem ser apresentadas evidências;

**E os seguintes critérios para validação das avaliações do *Desempenho Excelente*:**

- Acréscimos da eficácia, da eficiência e da qualidade;
- Otimização dos recursos financeiros, designadamente, através da sua captação ou redução de custos;
- Inovação organizacional nos serviços;

As fundamentações das propostas de *Desempenho Excelente* devem centrar-se sobre estes elementos e devem ser apresentadas com provas ou evidências muito concretas.

O reconhecimento de *Desempenho Excelente* deve ser pedido ao CCA pelo avaliador ou pelo trabalhador, de forma fundamentada, no prazo de 15 dias úteis após tomada de conhecimento da avaliação de *Desempenho Relevante* ter sido validada pelo CCA (tomada de conhecimento formalizada no campo 11 da Ficha de Avaliação).

Para efeitos de harmonização das avaliações, foi ainda deliberado manter os critérios já anteriormente aprovados, como a seguir se transcreve:





No universo de cada avaliador serão validadas por carreira/categoria, até ao limite dos 25% calculados por defeito, as propostas das menções “*Relevante*” com pontuação mais elevada, e em caso de empate, serão utilizados os critérios de desempate definidos na Lei.

Caso, após a aplicação do critério anterior existam proposta de *Desempenho Relevante* que ultrapassem o limite de 25% o CCA procederá à análise das fundamentações constantes das fichas de avaliação podendo validar ou não validar de acordo com a fundamentação apresentada e podendo ainda pedir esclarecimentos adicionais aos avaliadores.

A validação da menção “*Relevante*” e “*Excelente*” deverá ser até ao limite das quotas disponíveis, tendo em os critérios acima referidos.

### **3 – Aprovação dos critérios de avaliação para o biénio 2023/2024 no âmbito do SIADAP 3**

O Sr. Presidente informou que em anexo se encontram as listagens dos trabalhadores a avaliar pelos Diretores dos Agrupamentos e pelos avaliadores dos trabalhadores dos serviços do Município no biénio 2023/2024

#### **Agrupamentos de Escolas:**

O Sr. Presidente do CCA começou por informar que os Srs. Diretores dos Agrupamentos são os avaliadores do pessoal não docente no biénio 2023/2024 nos termos dos contratos de delegação de competências propostos pela Sr.<sup>a</sup> Presidente e aprovados em reunião de Câmara de 28 de junho de 2022. (artigo 44º do DL 21/2019 + Parecer da DGAL em anexo).

Os Diretores devem ser os avaliadores ainda que com a colaboração dos Encarregados, Coordenadores Técnicos, Diretor do C. Formação e Coordenadoras de Estabelecimento conforme os casos. Nesta fase devem fazer a contratualização para este novo biénio.



O CCA deliberou por unanimidade que nos Agrupamentos de Escolas os Assistentes Operacionais e os Assistentes Técnicos serão avaliadas no biénio 2023/2024 com parâmetros de avaliação idênticos aos restantes trabalhadores do Município.

### **Avaliação dos assistentes operacionais**

Tal como nos biénios anteriores, emite este CCA parecer favorável no sentido que para o biénio 2023/2024 estes trabalhadores sejam avaliados pelo regime previsto no artigo 80.º da

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, ou seja, apenas com base em 8 competências – o que deverá ser validado por despacho da Srª Presidente do Município.

Resulta do artigo 80º da Lei 66-B/2007 que:

*1 - Em casos excepcionais, a avaliação dos desempenhos pode incidir apenas sobre o parâmetro 'Competências', previsto na alínea b) do Artigo 45.º, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação e com observância do disposto nos números seguintes.*

*2 - A avaliação a efectuar nos termos do número anterior apenas é admissível no caso de estarem cumulativamente reunidas as seguintes condições:*

*a) Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respectiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;*

*b) Se trate de trabalhadores a desenvolver actividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.*

*4 - As «Competências» são previamente escolhidas para cada trabalhador, em número não inferior a oito.”*

Assim, para o biénio 2023/2024 **os avaliadores deverão considerar as 4 competências já aprovadas por este CCA e constantes da Ficha de Avaliação em anexo**, a que devem acrescentar (contratualizar com trabalhadores) as restantes, de forma a serem avaliados com 8 competências;

A competência 1 – “Realização e orientação para resultados” tem a ponderação de 15%.



O avaliador pode acordar diferentes ponderações para as restantes competências.

Quanto estiver em causa trabalhador da **categoria de Encarregado Geral e Encarregado Operacional devem ainda considerar** (além das constantes da ficha de avaliação) a

**competência nº 6 – Coordenação**, a que devem acrescentar (contratualizar com trabalhadores) as restantes, de forma a serem avaliados com 9 competências.

### **Avaliação dos assistentes técnicos**

Com idênticos pressupostos de facto e idêntico enquadramento legal, os assistentes técnicos serão avaliados em 2023/2024, em regra, apenas com 8 competências – o que deverá ser validado por despacho do Sr. Presidente do Município.

Assim, para o biénio 2023/2024 os avaliadores deverão considerar as 4 competências já aprovadas por este CCA e constantes da Ficha de Avaliação em anexo, a que devem acrescentar (contratualizar com trabalhadores) as restantes, de forma a serem avaliados com 8 competências;

A competência 1 – “Realização e orientação para resultados” tem a ponderação de 15%.

O avaliador pode acordar diferentes ponderações para as restantes competências.

**Já os Coordenadores Técnicos, trabalhadores da carreira especial de Fiscalização e os Técnicos de Informática, Assistentes Técnicos com o 12º ano de escolaridade e habilitação profissional específica, bem como os Assistentes Técnicos que exercem funções nos Serviços Administrativos dos Agrupamentos de Escolas serão avaliados com 4 objetivos e 8 competências.**

Os avaliadores devem considerar as 4 competências aprovadas para os Assistentes Técnicos e constantes da Ficha em anexo a que devem acrescentar (contratualizar com trabalhadores) as restantes, de forma a serem avaliados com 8 competências;

**Os Coordenadores Técnicos devem ainda considerar a competência 6 – Coordenação**, a que devem acrescentar (contratualizar com trabalhadores) as restantes, de forma a serem avaliados com 9 competências.

Os objetivos/resultados têm uma ponderação de 60% e as competências têm de uma ponderação de 40% na avaliação final.



### **Avaliação dos técnicos superiores**

**Serão avaliados no biénio 2023/2024 com 4 objetivos e 8 competências.**

Os avaliadores deverão considerar 1 – *Orientação para resultados*, com a ponderação de 15% e as restantes devem ser contratualizadas entre avaliador e trabalhador.

O CCA delibera ainda os objetivos/resultados têm o peso de 70% e as competências têm o peso de 30% na avaliação final na avaliação final.

O CCA delibera ainda que em todos os casos os avaliadores podem fixar diferentes ponderações para as competências sendo que o valor mais elevado da ponderação não pode ser mais do que o dobro do valor da ponderação mínima.

### **4 – Calendarização dos procedimentos**

O Sr. Presidente do CCA apresentou proposta de grelha com as fases, intervenientes e prazos que foi validada pelos membros do CCA e que passa a constar desta Ata.

Não havendo mais nada a tratar lavrou-se a presente ata que depois de aprovada pelos membros do CCA presentes, vai ser assinada pelo Presidente do CCA, dela fazendo parte a lista de presenças.

### **Anexos:**

- Proposta de Regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)
- Despachos designar membros que constituem os membros das Comissões Paritárias



- Relação avaliador-avaliado no biénio 2021/2022 do Agrupamento de Escolas Tomás Ribeiro
- Relação avaliador-avaliado no biénio 2021/2022 do Agrupamento de Escolas Cândido Figueiredo
- Relação avaliador-avaliado no biénio 2021/2022 dos trabalhadores do Município
- Critérios para avaliar por ponderação curricular
- Ficha curricular (a ser preenchida pelo trabalhador)
- Ficha para avaliação por ponderação curricular – Técnicos Superiores (carreiras nível 3)
- Ficha para avaliação por ponderação curricular – Assistentes Técnicos (carreiras nível 2)
- Ficha para avaliação por ponderação curricular – Assistentes Operacionais (carreiras nível 1)
- Trabalhadores a avaliar no Agrupamento de Escolas Tomás Ribeiro 2023/2024
- Trabalhadores a avaliar no Agrupamento de Escolas Cândido Figueiredo 2023/2024
- Trabalhadores, por avaliador, dos serviços do Município 2023/2024
- Ficha de avaliação para Assistentes Operacionais – avaliação apenas com competências
- Ficha de avaliação para Assistentes Técnicos – avaliação apenas com competências
- Ficha de avaliação para Assistentes e Coordenadores Técnicos, Técnicos de Informática, Fiscais e com habilitação profissional específica – avaliação com objetivos/resultados e competências
- Ficha de avaliação para Técnicos Superiores e Especialista de Informática – avaliação com objetivos/resultados e competências
- Calendário de procedimentos
- Folha de presenças na reunião do CCA

O Presidente do CCA

João Carlos Figueiredo Antunes