



CÂMARA MUNICIPAL DE ALTER DO CHÃO
CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO PARA O ANO DE 2025

Ata n.º 2

Aos sete dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu no edifício dos Paços do Concelho da Câmara Municipal de Alter do Chão, o Conselho Coordenador da Avaliação, doravante por economia de meios designado apenas por CCA, tendo por base a Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na sua atual redação aplicável à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4/9, a fim de proceder às orientações para o processo de avaliação do desempenho dos Dirigentes da Câmara Municipal de Alter do Chão.

Compareceram à reunião, os seguintes membros:

- Francisco José Cordeiro Miranda, Presidente da Câmara Municipal de Alter do Chão, na qualidade de Presidente do CCA que presidiu e dirigiu os trabalhos;
- Raquel Filipa Patrício Palmeiro, na qualidade de Vereadora a Tempo Inteiro;
- Carla Alexandra Delicado Ventura, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Flexível de Finanças, Património e Planeamento e também na qualidade de Responsável pela Área de Recursos Humanos;
- Francisco Diogo de Contente Parelho, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Flexível de Obras, Urbanismo e Serviços Urbanos;
- Fernandino Emanuel Godinho Lopes, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Flexível de Educação e Ação Social.

Confirmado o necessário quórum, o Presidente o CCA, deu início à reunião.

Deu-se início com a seguinte ordem de trabalhos:

1. Informações;
2. Competência do CCA;



3. Diretrizes e orientações para aplicação do SIADAP 3, nomeadamente, no que diz respeito à harmonização da avaliação de desempenho a aplicar em 2025;
4. Diretrizes e orientações genéricas em matéria de fixação de objetivos e escolha de competências para o ano de 2025;
5. Definição de quotas,
6. Intervenientes no processo de avaliação do SIADAP;
7. Aprovação dos critérios de ponderação curricular referentes à avaliação de desempenho respeitante ao ano de 2025, em conformidade com o artigo 43.º, n.º 4 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e de acordo com o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro;
8. Proposta de designação do avaliador para a avaliação por ponderação curricular respeitante ao ano de 2025;
9. Definição dos critérios de desempate,
10. Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação para o ano de 2025.

PONTO 1: Informações

Deu-se início aos trabalhos com uma breve introdução feita pelo Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação, que começou por salientar a importância da implementação do Sistema de Avaliação e Desempenho. O Presidente do CCA sublinhou igualmente que a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, foi objeto de várias alterações legislativas, sendo a mais recente e profunda, a quarta alteração, operada pelo Decreto-lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.

Esta recente alteração, entre outras modificações, introduziu novas percentagens de quotas para as avaliações de desempenho no SIADAP 3 (referente aos Trabalhadores) e novas menções qualitativas e quantitativas.



PONTO 2: Competências do CCA

Em cumprimento do disposto no artigo 58.º, n.º 1 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação (CCA):

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão;
- b) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos;
- c) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira;
- d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho de muito bom, bom e irregular, bem como proceder ao reconhecimento de desempenho excelente;
- e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos Dirigentes Intermédios aos avaliados;
- f) Exercer as demais competências que, por Lei ou Regulamento, lhe são cometidas;
- g) Definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação, bem como os seus efeitos, designadamente em matéria de harmonização das propostas de avaliação;
- h) Garantir no início de cada ciclo de avaliação, o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação e das orientações a que se refere a alínea b);
- i) Atribuir, nos casos de não validação das avaliações de desempenho de muito bom, bom ou inadequado, classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos previstos no n.º 4 do art.º 50.º da Lei supracitada.



PONTO 3: Diretrizes e orientações para a aplicação do SIADAP 3, nomeadamente, no que diz respeito à harmonização de avaliações de desempenho a aplicar para o ano de 2025.

O Conselho Coordenador da Avaliação decidiu, para efeitos do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores desta Câmara Municipal (SIADAP 3):

1. Que deverá haver harmonização na definição dos objetivos e harmonização dos indicadores e medida, de forma a evitar desigualdades entre os trabalhadores.
2. A definição dos objetivos deve ocorrer durante o mês de fevereiro, após aprovação dos objetivos para a Unidade Orgânica, tendo o Conselho Coordenador de Avaliação, fixado em (3) três, o número de objetivos para o ano de 2025.
 - a) Os objetivos devem estar alinhados com a estratégia definida nos instrumentos de gestão, designadamente os objetivos estratégicos aprovados pela Câmara Municipal;
 - b) Os objetivos devem ser específicos, mensuráveis, limitados no tempo, realizáveis e tanto quanto possíveis, consensuais;
 - c) Os objetivos devem refletir algum grau de complexidade e a qualidade exigível, atenta a restrição imposta à percentagem máxima para desempenho muito bom (30%), bom (30%) e excelente (10% dentro dos desempenhos muito bom).
3. A classificação final, como resultado da média ponderada das pontuações obtidas, deverá incidir sobre a ponderação de 60% para o parâmetro “resultados” e de 40% para o parâmetro competências, no caso do SIADAP 3, com exceção das carreiras de Assistente Técnico, Assistente Operacional e da carreira especial de técnico de sistemas e tecnologias de informação, em que a avaliação final resulta da média aritmética simples das pontuações atribuídas às 8 (oito) competências.

PONTO 4: Diretrizes e orientações genéricas em matéria de fixação de objetivos e escolha de competências para o ano de 2025

O CCA destacou o fato do SIADAP ter como objetivo contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade do serviço da Administração Pública, para a coerência e



[Handwritten signature in blue ink]

harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências, pelo que é fundamental a correta definição dos objetivos bem como as suas características.

Os objetivos devem ser:

- a. Coerentes, específicos, claros e precisos;
- b. Mensuráveis;
- c. Atingíveis;
- d. Realistas;
- e. Calendarizados.

Por sua vez os indicadores de medida devem ser:

- a. Credíveis;
- b. Fáceis de recolher;
- c. Claros;
- d. Comparáveis;
- e. Permitir a medida efetiva dos resultados que se pretendem alcançar.

O Conselho Coordenador da Avaliação, fixou em 3 (três), o número de objetivos para as carreiras de Técnico Superior e de Especialista de Informática. Para as carreiras de Assistente Operacional, Assistente Técnico e Técnico de Informática e Fiscal Municipal, e considerando a possibilidade prevista no artigo 45.º-A, por força do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que faz um aditamento ao Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação) o CCA pronunciou-se positivamente sobre a avaliação do desempenho das referidas carreiras incidir unicamente sobre o parâmetro competências, deixando de serem definidos objetivos, considerando que são trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2, que desenvolvem atividades ou tarefas caracterizadas, maioritariamente, como de rotina com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas. Importa ainda referir que na escolha das competências aplica-se o disposto no artigo 48.º, sendo,



contudo, obrigatória uma competência relativa à capacidade de realização e orientação para os resultados.

Conforme o referido anteriormente, o CCA definiu o número máximo de 5 (cinco) competências para as carreiras de Técnico Superior e Especialista de Informática, e o número máximo de 9 (nove) competências para as carreiras de Assistente Operacional, Assistente Técnico e Técnico de Informática e Fiscal Municipal, sendo que definiu 7 (sete) competências para as carreiras de Assistente Operacional, Assistente Técnico, Técnico de Informática e Fiscal Municipal (deste grupo 2 duas competências serão definidas pelo CCA e as restantes 5 serão negociadas entre o avaliador e o avaliado) e 8 competências para as categorias de Encarregado Operacional e Coordenador Técnico (deste grupo 3 competências serão definidas pelo CCA e as restantes 6 serão negociadas entre o avaliador e o avaliado) sendo a competência a mais a ser-lhes atribuída a de **“Coordenação de Equipas”**.

O CCA, deliberou propor ao Dirigente Máximo do Serviço, de acordo com a alínea a) do n.º 4 do artigo 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, que as duas competências transversais nucleares previamente definidas sejam **“Orientação para o Serviço Público”** e **“Orientação para a Colaboração”**.

Nos casos excecionais previstos no artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, em que a avaliação do desempenho dos trabalhadores incida apenas sobre o parâmetro “Competências”, o CCA, deliberou propor que as competências transversais nucleares sejam **“Orientação para o Serviço Público”** e **“Orientação para os Resultados”** com a descrição constante do Anexo II a que se refere o n.º 4, do artigo 3.º do RECAP aprovado pela Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro.

Quanto à competência prevista no n.º 5 do artigo 48.º da Lei, o avaliador ouvido o avaliado seleciona a competência que é objeto de formação, sendo que, consultada a página oficial do INA, o CCA concluiu, que o calendário para disponibilização da formação está previsto para o 1.º semestre de 2025 e serão disponibilizadas formações relativas às competências nucleares com prioridade para a competência transversal nuclear **“Orientação para o Serviço Público”**.



PONTO 5: Definição de quotas

Relativamente às quotas a aplicar em 2025, foi fixada a percentagem máxima de 30% para as avaliações finais qualitativas de desempenho de muito bom e bom, e de entre as menções de muito bom, 10% para o desempenho de excelente

PONTO 6: Intervenientes no processo de avaliação do SIADAP

São intervenientes no processo de avaliação, os sujeitos indicados no n.º 1 do artigo 55.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão atualizada, ditando o n.º 2 do artigo 56.º que a “ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para a falta de avaliação. Assim, compete ao CCA clarificar estas situações nos termos do artigo 42.º da referida Lei.

Nesta ótica, e atendendo ainda a que alguns casos não temos avaliadores diretos, caso da veterinária Municipal, do gabinete de Proteção Civil, onde estão inseridos trabalhadores, dificultando o conceito da figura de avaliador como interveniente no processo SIADAP, sugere-se que seja o Dirigente Máximo do Serviço, o avaliador destes trabalhadores.

PONTOS 7, 8, 9 e 10: Estes pontos serão devidamente tratados em futura reunião do CCA.

Não havendo mais nada a tratar, acerca do SIADAP 3, o Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação encerrou a reunião, pelas onze horas e trinta minutos, tendo-se lavrado a presente Ata que vai ser assinada pelos presentes.

Francisco José Cordeiro Trindade

Rogério Almeida Palmeira

Paulo Alexandre Delgado Ventura

Imagem de uma assinatura manuscrita

Fernando Lopes
