



SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (SIADAP)

CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO

Ata n.º 01/2025

Fase de Planeamento do Ciclo Avaliativo 2025

Aos 28 dias do mês de fevereiro do ano de 2025, reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação do Município de Vila Velha de Ródão, adiante designado por CCA, para planear o ciclo avaliativo de 2025. 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 Correia 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) e Hermínia Maria Cruz Dias (designada para secretária do CCA).

Não esteve presente Manuel Grilo Barata (Dirigente Intermédio de 3º Grau do Setor de Obras de Administração Direta), por motivo de doença.

Verificada a existência de quórum, o senhor presidente da Câmara Municipal, que presidiu o CCA, declarou aberta a reunião quando eram 14 horas.

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 sua atual redação, 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: ESTABELECEM 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 n.º 1, do art.º 58.º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, conjugada com o disposto na alínea a), do nº 1, do art.º 21.º, 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 n.º 66-B/2007, conjugado com o



disposto no art.º 5.º, do também já referido Decreto Regulamentar n.º 18/2009, constantes da presente ata e documento anexo.

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 para o ciclo avaliativo de 2025, os avaliadores 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 n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro**, na sua redação atual, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (Siadap): art.º 41.º (periodicidade), art.º 42.º ; art.º 42.º-A e art.º 42.º-B (requisitos funcionais para avaliação, no ano de ingresso na Administração Pública ou integração em carreira diferente e sucessão de avaliadores), art.º 43.º (ponderação curricular), art.º 45.º e 45.º-A (avaliação por competências) e art.º 45.º-B (contratualização dos parâmetros de avaliação), art.º 46.º (resultados), art.º 47.º (avaliação dos resultados atingidos), art.º 48.º (competências), art.º 49.º (avaliação das competências), art.º 50.º (avaliação final), art.º 51.º (reconhecimento de excelência); art.º 51.º - A (critérios de desempate); art.º 52.º (efeitos), art.º 53.º (menção de inadequado), art.º 59.º (comissão paritária), art.º 62.º (planeamento), art.º 63.º (autoavaliação e avaliação), art.º 64.º (reunião do CCA), art.º 71.º (homologação das avaliações), art.º 74.º (monitorização), art.º 75.º (diferenciação dos desempenhos), e art.º 87.º (habilitação regulamentar).

O **Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 04 de setembro**, 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, na sua atual redação: art.º 4.º (sistema de planeamento); art.º 6.º (subsistemas do SIADAP); art.º 9.º (monitorização e revisão dos objetivos); art.º 10.º (relatório de desempenho da unidade orgânica); art.º 18.º (parâmetros de avaliação – avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios); art.º 19.º (avaliação/monitorização intercalar – avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios); art.º 20.º (avaliadores – avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios); art.º 21.º (conselho coordenador de avaliação) e art.º 22.º (comissão paritária).

A **Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro**, que aprova os modelos de fichas de autoavaliação, de avaliação do 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 o referencial de competências transversais nucleares e transversais funcionais.

A **Portaria nº 759/2009, de 16 de julho**, 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.

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 2025 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 Bom**

A avaliação deverá demonstrar o cumprimento dos seguintes critérios:

- 1.º Critério - Pelo menos um dos objetivos/competências individuais estarem de acordo com os objetivos fixados para a unidade/serviço onde estão inseridos os trabalhadores;
- 2.º Critério - Contribuir para a produtividade do serviço com qualidade acima do padrão médio exigível;
- 3.º Critério - Demonstrar empenho e compromisso com o serviço acima do padrão médio exigível.

- **Desempenho Muito Bom**

A avaliação deverá demonstrar o cumprimento dos seguintes critérios:

- 1.º Critério - Pelo menos dois dos objetivos/competências individuais estarem de acordo com os objetivos fixados para a unidade/serviço onde estão inseridos os trabalhadores;
- 2.º Critério - Contribuir para a criação de benefícios adicionais para a instituição, nomeadamente, nos planos: - Financeiro (redução da despesa); - Simplificação e agilização de procedimentos. - Otimização e valorização de meios e recursos; - Incremento da eficiência e eficácia e qualidade do serviço;
- 3.º Critério - Demonstrar elevado empenho e compromisso com o serviço.

- **Desempenho Excelente**

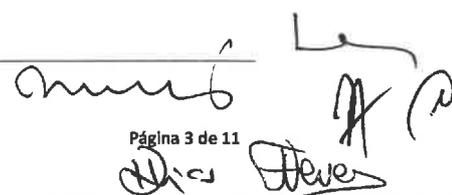
A avaliação deverá demonstrar o cumprimento dos seguintes critérios:

- 1.º Critério - Contribuir para o aumento da qualidade do serviço;
- 2.º Critério - Evidenciar e referenciar boas práticas para os restantes trabalhadores, estando articulada com o plano estratégico da Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão;
- 3.º Critério - A deliberação do CCA deverá ser tomada por unanimidade.

- **Desempenho Inadequado**

A avaliação deverá demonstrar o seguinte:

- 1.º Critério - No âmbito do parâmetro "objetivos", dos três objetivos individuais contratualizados, em dois foi obtido o resultado "objetivo não atingido" e no terceiro apenas o resultado "objetivo atingido"
- 2.º Critério - No âmbito do parâmetro "competências", do total das competências contratualizadas o trabalhador não demonstra pelo menos quatro das competências contratualizadas, estando incluídas nestas quatro as competências definidas como obrigatórias pelo CCA e/ou não obteve avaliação positiva na competência que é objeto de ação de formação.





Ainda em cumprimento do disposto do art.º 58.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, conjugada com o disposto na alínea a), do n.º 1, do art.º 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 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 art.º 4.º, da referida Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, determinar **quais as ausências que devem ser descontadas para efeitos do apuramento do tempo de serviço efetivo (mínimo 6 meses).**

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.

E que para efeitos do disposto no n.º 2 do art.º 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, serão avaliados os trabalhadores que, no ano civil anterior, prestem, pelo menos, 180 dias de calendário, seguidos ou interpolados, de serviço efetivo.

PONTO 2: APROVAÇÃO DO REGULAMENTO DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

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

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

Em cumprimento do disposto no n.º 4, do art.º 43.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, a presente ata deverá ser tornada pública.

PONTO 3: ESTABELECEM ORIENTAÇÕES GERAIS EM MATÉRIA DE FIXAÇÃO DE OBJETIVOS, DE ESCOLHA DE COMPETÊNCIAS E DE INDICADORES DE MEDIDA, EM ESPECIAL OS RELATIVOS À CARATERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO DE SUPERAÇÃO DE OBJETIVOS E CRITÉRIOS DE DESEMPATE:

Nos termos do disposto na alínea b), do n.º 1, do art.º 58.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, conjugada com o disposto na alínea b), do n.º 1, do art.º 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 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 - 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 2025, deverá ser igual para todos os trabalhadores avaliados da Câmara Municipal, à exceção dos assistentes operacionais, devendo os referidos objetivos serem fixados em articulação com os objetivos estratégicos do município e das unidades orgânicas.

2. Definição dos objetivos:

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

5.1. De acordo com o disposto n.º 1, do art.º 47.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, conjugado com o disposto no n.º 3, do art.º 8.º do Decreto Regulamentar nº 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 - Orientações Gerais em matéria de escolha de Competências

1. Número de Competências a fixar em função das carreiras:

1.1. O n.º 1, do art.º 48.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, estabelece que o parâmetro relativo a “Competências” assenta em competências transversais nucleares e funcionais, constantes do Anexo I, da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco nem superior a oito. Porém, a fixação do número de competências incumbe ao CCA, nos termos da alínea c), do n.º 1, do art.º 58.º do mesmo diploma legal, conjugado com a alínea c), do n.º 1, do art.º 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

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 2025, 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.

PONTO 4: 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 ORGANICA OU POR CARREIRA E CRITÉRIOS DE DESEMPATE:

Nos termos do disposto na alínea c), do n.º 1, do artigo 58.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, conjugada com o disposto na alínea c), do n.º 1, do art.º 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, compete ao CCA estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira. Acresce referir que o atual SIADAP obriga, de forma clara, a uma articulação entre os objetivos fixados para o serviço, para os dirigentes intermédios e para os trabalhadores.

Assim o CCA deliberou, por unanimidade, relativamente a este ponto, estabelecer o seguinte no que respeita ao número de objetivos e de competências a que deve subordinar a avaliação de desempenho no ciclo de 2025, incluindo o pessoal não docente vinculado à autarquia de Vila Velha de Ródão:

- **Número de objetivos**

Os objetivos deverão ser definidos em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão, de acordo com as regras estabelecidas



Município de Vila Velha de Ródão

Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão

no n.º 5, do artigo 46.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação. Assim foi definido que, de acordo com a carreira, o número de objetivos são os seguintes:

| | |
|------------------------|---|
| Técnico 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.

Para cada objetivo será construído um indicador de medida e uma escala que conterà os patamares onde o objetivo é atingido e superado, respetivamente.

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

- **N.º de competências**

As competências transversais (nucleares e funcionais) são definidas e listadas em perfis específicos e dentro daqueles perfis, a seleção é efetuada tendo em conta a carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, assim de acordo com a carreira, foi definido de entre as constantes das listas aprovadas, pela Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro e Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, o seguinte número de competências transversais nucleares e funcionais:

| | |
|------------------------|---|
| Técnico Superior | 5 |
| Assistente Técnico | 5 |
| Assistente Operacional | 5 |

De acordo com o n.º 4, do art.º 48.º da Lei n.º 66-B/2008, de 27 de dezembro, na sua atual redação e a alínea a) do n.º 4, do art.º 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, o Dirigente Máximo de Serviço, enquanto presidente do CCA, propôs que as duas competências transversais nucleares a que se subordina a avaliação dos trabalhadores, definidas por área de atividade e ou grau de complexidade funcional sejam as seguintes:

| | |
|------------------------|---|
| Técnico Superior | 1- Orientação para o serviço público 3- Orientação para a mudança e inovação |
| Assistente Técnico | 1- Orientação para o serviço público 4- Orientação para os resultados |
| Assistente Operacional | 1- Orientação para o serviço público 2- Orientação para a colaboração |

tendo o CCA concordado com a proposta apresentada.



Município de Vila Velha de Ródão

Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão

Estabelece o n.º 5 do art.º 48.º da Lei, que entre as competências definidas, o avaliador ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de formação de entre as identificadas na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro; sendo a sua classificação majorada em 1 nível até à pontuação máxima de 5, quando a avaliação obtida na formação correspondente é positiva.

A avaliação das competências é aferida em resultado do número de comportamentos associados que sejam observados, de acordo com a grelha constante do Anexo II a que se refere o n.º 3, do art.º 4.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

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:

| | Parâmetros | |
|------------------------|------------|--------------|
| | Resultados | Competências |
| Técnico Superior | 60% | 40% |
| Assistente Técnico | 60% | 40% |
| Assistente Operacional | 50% | 50% |

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

- **Critérios de desempate**

No que concerne aos critérios de desempate em cumprimento da alínea g), do n.º 1, do art.º 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, o CCA, deliberou por unanimidade definir os critérios de desempate. Assim, quando seja necessário proceder a desempate entre trabalhadores da mesma carreira ou dirigentes que tenham a mesma classificação final de desempenho, relevam consecutivamente os seguintes critérios:

- Avaliação quantitativa atribuída pelo avaliador, antes da aplicação do art.º 18.º do Regulamento de CCA
- Avaliação obtida no parâmetro de «resultados» da avaliação harmonizada
- Última avaliação de desempenho
- Tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas

Nos termos do art.º 51.º - A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, quando não sejam suficientes os critérios de desempate fixados pelo CCA e continue a ser necessários proceder ao desempate, relevam consecutivamente os critérios constantes da alínea a) e b) do referido artigo.



PONTO 5: ESTABELECEMOS A EVENTUAL AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR «COMPETÊNCIAS», DESDE QUE SE ENCONTREM CUMULATIVAMENTE REUNIDAS AS CONDIÇÕES PREVISTAS NO N.º 2 DO Art.º 45.º -A, DA LEI Nº 66-B/2007, DE 28 DE DEZEMBRO, NA SUA ATUAL REDAÇÃO.

Nos termos do disposto no art.º 45.º -A, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, em casos excepcionais, a avaliação de desempenho de alguns trabalhadores, designadamente das carreiras de assistente técnico e assistente operacional, poderá incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA e desde que se encontrem cumulativamente reunidas as condições previstas nas alíneas a) e b), do n.º 2, do referido artigo.

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 2025.

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 45.º-A, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual, desde que estejam cumulativamente reunidas as condições previstas nas alíneas a) e b) nº2, do referido art.º 45.º-A, designadamente:

- a) *Se trate de trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2;*
- b) *Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com caráter de permanência, padronizadas determinadas e executivas.*

Nestes termos, a avaliação de desempenho dos trabalhadores da Câmara Municipal para o ciclo avaliativo de 2025, na carreira de assistente operacional será feita, excepcionalmente, apenas com base nas competências.

PONTO 6: ADMITIR A POSSIBILIDADE DE OS TRABALHADORES COM RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO COM, PELO MENOS, SEIS MESES 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:

Ao abrigo do disposto no n.º 3, do art.º 42.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, por decisão favorável do CCA pode ser admitida a realização de avaliação



relativamente aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público com, pelo menos, seis meses e o correspondente serviço efetivo, por avaliador com o qual não tenham contacto funcional direto durante o referido período temporal, tendo em conta as realidades específicas do município, nomeadamente a ausência de dirigentes em determinadas áreas funcionais e, por conseguinte, de avaliadores diretos e imediatos. Nestas circunstâncias poderá ser admitida como solução que os eleitos locais com os “pelouros” nessas áreas funcionais, onde se integram e de quem dependem trabalhadores, sejam os seus avaliadores. Nestes casos e por decisão favorável unânime do CCA, excecionalmente poderá ser admitida a realização de avaliação, com fundamento no que foi referido anteriormente. Este entendimento encontra acolhimento na informação n.º 006/01/2013, emitida pelo Gabinete Jurídico da Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP) e também no parecer jurídico n.º 28/CCDR-LVT/2011, da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT), ainda atuais.

PONTO 7: DETERMINAR OS CRITÉRIOS PARA EFEITOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR, BEM COMO A RESPECTIVA VALORAÇÃO:

Em cumprimento do disposto no n.º 4, do art.º 43, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, o CCA procedeu à fixação dos critérios para efeito de ponderação curricular, bem como a respetiva valoração, tendo em consideração o disposto no despacho normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro 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.

Em cumprimento do disposto no n.º 4, do art.º 43.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, a presente ata deverá ser tornada pública.

No final da reunião, o Presidente do CCA submeteu à aprovação a presente ata, nos termos do disposto no n.º 3 e no n.º 6 do artigo 34.º, do Código do Procedimento Administrativo, tendo a mesma sido aprovada por unanimidade, e que vai ser assinada por todos os presentes. Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada quando eram 16 horas e 30 minutos.

ANEXOS:

Doc. I — Diretrizes Adotadas Pelo CCA

Doc. II — Regulamento do CCA da Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão;

Doc. III- Critérios de Ponderação Curricular



Município de Vila Velha de Ródão

Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão

Os membros do CCA

(Luís Miguel Ferro Pereira)

(José Manuel Ribeiro Alves)

(Ana Luísa Faria Pereira Correia Marques)

(Fernanda Maria Ferreira da Silva Neves)

(Luís Filipe Brazão de Nóbrega)

A secretária

(Hermínia Maria Cruz Dias)



SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (SIADAP)

**DIRETRIZES ADOTADAS PELO CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO (CCA) PARA UMA
APLICAÇÃO HARMÓNICA DO SIADAP**

Nota Introdutória

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (Siadap): art.º 41.º (periodicidade), art.º 42.º (requisitos funcionais de avaliação), art.º 43.º (ponderação curricular), art.º 45.º (avaliação por competências), art.º 46.º (resultados), art.º 47.º (avaliação dos resultados atingidos), art.º 48.º (competências), art.º 49.º (avaliação das competências), art.º 50.º (avaliação final), art.º 52.º (efeitos), art.º 59.º (comissão paritária), art.º 62.º (planeamento), art.º 63.º (auto-avaliação e avaliação), art.º 64.º (reunião do CCA), art.º 68.º (contratualização das competências), art.º 69.º (validações e reconhecimentos), art.º 71.º (homologação das avaliações), art.º 74.º (monitorização), art.º 75.º (diferenciação dos desempenhos), art.º 48.º (competências), art.º 51.º- A (critérios de desempate) e art.º.87.º (habilitação regulamentar).

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

A Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, que aprova os modelos de fichas de autoavaliação, de avaliação do 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 o referencial de competências transversais nucleares e transversais funcionais.

A Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, 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 sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B-2007, de 28 de dezembro, foi objeto de revisões, que introduziram diversas alterações àquela lei. Assim, torna-se necessário proceder à revisão das orientações e diretrizes para a aplicação do SIADAP no Município de Vila Velha de Ródão, de forma a adaptá-lo às alterações introduzidas

As alterações mais relevantes são as seguintes:



SIADAP 2 (Avaliação de Dirigentes Intermédios)

- a) O período de avaliação é o da comissão de serviço do dirigente (três anos), sendo, portanto, diferente para cada avaliado;
- b) São fixados objetivos e selecionadas competências, para este período;
- c) Como a avaliação só é efetuada no final da comissão de serviço, o dirigente deve apresentar anualmente, até 15 de maio ao dirigente máximo do serviço, um relatório sintético explicitando os resultados obtidos face aos compromissos assumidos na carta de missão e sua evolução relativamente aos anos anteriores;
- d) Pode ser possível atribuir o reconhecimento de 'Excelente', nos termos previstos no art.º 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

SIADAP 3 (Avaliação de Trabalhadores)

- a) O ciclo de avaliação abrange um período de um ano (Anual);
- b) Nos requisitos funcionais da avaliação exige-se a posse de relação jurídica de pelo menos 6 meses, e o correspondente serviço efetivo;
- c) O mandato dos membros da comissão paritária é de 4 anos.

Nos termos do disposto na alínea b), do n.º1, do artigo 58.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, conjugada com o disposto na alínea b), do n.º 1, do art.º 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos.

Assim sendo, e nos termos dos artigos 58.º e 62.º da Lei 66-B/2007, o Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), estabelece neste documento orientações e diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e SIADAP 3.

SIADAP 2 – Avaliação de Dirigentes Intermédios

Visando promover um processo de avaliação global, envolvente e bilateral, os dirigentes intermédios são avaliados nos termos dos artigos 19.º e 20.º, do Decreto Regulamentar 18/2009, conjugado com os artigos 29.º e 36.º Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, nos moldes que se seguem:

- a) A avaliação dos titulares de cargos dirigentes intermédios, é efetuada no termo da respetiva comissão de serviço e em conformidade com o disposto no artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007.
- b) Para efeitos do disposto na alínea anterior, os dirigentes intermédios, no início de cada ciclo anual de avaliação ou no início do exercício destas funções, contratualizam com o respetivo avaliador os parâmetros de avaliação, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.
- c) Para efeitos de monitorização intercalar, os dirigentes intermédios, apresentarão até ao dia 15 de maio de cada ano, relatório sintético, explicitando a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos negociados.



1. Metodologia de Avaliação

A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) «Resultados» obtidos nos objetivos da unidade orgânica que dirige
Devem ser definidos 3 objetivos
A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.
- b) «Competências», integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.
Devem ser adotadas 6 competências, de entre as previstas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, das quais 2 escolhidas pelo dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação:

| N.º | Descrição da Competência |
|-----|--------------------------------------|
| 1 | Orientação para o serviço público |
| 3 | Orientação para a mudança e inovação |

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

Para a fixação da classificação final do pessoal dirigente, são atribuídas aos parâmetros de avaliação as seguintes ponderações:

- a) Parâmetro «Resultados» - ponderação de 75%;
b) Parâmetro «Competências» - ponderação de 25%.

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

A avaliação atribuída no âmbito do SIADAP 2 não tem impacto na carreira de base dos dirigentes intermédios, designadamente para eventual alteração de posicionamento remuneratório. Para este efeito, pode relevar uma avaliação anterior, desde que atribuída no âmbito do SIADAP, ou ser realizada ponderação curricular, mediante solicitação do interessado.

SIADAP 3 – Avaliação de Trabalhadores

A avaliação de desempenho dos trabalhadores visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade dos serviços do Município de Vila Velha de Ródão, para a coerência e harmonia da ação dos serviços e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências. Assim, o desempenho dos trabalhadores é avaliado nos termos dos artigos 41.º a 54.º da Lei 66-B/2007, na sua atual redação, nos moldes que se seguem:



Município de Vila Velha de Ródão

Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão

Ano anterior ao Ano em Avaliativo:

| <i>QUANDO</i> | <i>ART.º</i> | <i>O QUÊ</i> | <i>INTERVENIENTES</i> |
|--|-------------------------|---|--|
| Último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo | 58.º; 60.º e 62.º | Planeamento: Planificação alinhada dos objetivos do serviço, dirigentes e trabalhadores; estabelece duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores. O CCA em conjunto com o dirigente máximo define: Diretrizes para a aplicação do SIADAP 3; Orientações gerais sobre a fixação de objetivos, escolhas de competências, indicadores de medida e critérios de superação | Presidente da Câmara; Dirigentes intermédios; Conselho Coordenador de Avaliação |

Ano em Avaliação:

| <i>QUANDO</i> | <i>ART.º</i> | <i>O QUÊ</i> | <i>INTERVENIENTES</i> |
|---|-------------------------------|---|--------------------------------------|
| Durante o mês de fevereiro ou no início de novas funções ou no ano de ingresso até 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental | 42.º -A; 45.º -B e 65.º | Contratualização de Parâmetros: Reunião entre avaliador e avaliado para contratualização de objetivos, indicadores de medida e critérios de superação; competências e comportamentos associados. Incluindo a competência objeto de formação | Avaliador Avaliado |
| Após reunião de avaliação | 65.º - A | Controlo do cumprimento da contratualização: No caso de incumprimento, o CCA notifica avaliador e avaliado determina a fixação dos parâmetros no prazo de 10 dias úteis e findo o prazo sem a contratualização dos parâmetros, estes são fixados pelo superior hierárquico do avaliador (ou, na ausência deste, pelo CCA) | Conselho Coordenador de Avaliação |
| No decurso do período avaliativo | 74.º | Monitorização: Avaliador e avaliado na eventual reformulação de objetivos devem preencher a ficha de monitorização do desempenho | Avaliador Avaliado |
| Até 31 de dezembro o trabalhador pode requerer ponderação curricular (fase não obrigatória) | 43.º | Ponderação curricular: A ponderação curricular é diferenciada por grau de complexidade funcional e funções desempenhadas e traduz-se na avaliação do currículo do trabalhador. | Trabalhador |



Ano Seguinte ao Ano em Avaliação:

| QUANDO | ART.º | O QUÊ | INTERVENIENTES |
|--|--------------|--|---|
| 1.º quinzena de janeiro | 63.º | Autoavaliação e Avaliação: Avaliado preenche a ficha de autoavaliação, com eventual autoproposta de reconhecimento de desempenho «Excelente». Avaliador analisa a ficha de autoavaliação e preenche a ficha de avaliação e fundamento a atribuição de menção qualitativa de «inadequado», «Bom» ou «Muito Bom» e eventual proposta de «Excelente» | Avaliado Avaliador |
| 2.º quinzena de janeiro | 64.º | Reunião CCA: Análise das propostas de avaliação e harmonização; validação dos desempenhos «Inadequado»; «Bom» ou «Muito Bom»; Reconhecimento de «Excelente» através de declaração formal. Em caso de não validação o da proposta de avaliação, estabelece nova classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa e dá conhecimento desta ao avaliador | Conselho Coordenador de Avaliação |
| Mês de fevereiro (Após Reunião do CCA) | 65.º | Reunião de Avaliação: Avaliador dá conhecimento da avaliação ao avaliado; avaliado toma conhecimento e assina ficha de avaliação. Avaliador e avaliado analisam a evolução do trabalhador e contratualizam os parâmetros avaliativos | Avaliador Avaliado |
| Prazo de 10 dias úteis após tomada de conhecimento da proposta de avaliação pela Comissão Paritária (fase não obrigatória) | 70.º | Apreciação do processo de avaliação pela Comissão Paritária: Competência consultiva para apreciação de propostas de avaliado antes da homologação | Comissão Paritária |
| Até 30 de abril | 71.º | Homologação das Avaliações: Dirigente Máximo homologa as avaliações | Presidente da Câmara |
| Prazo de 5 dias úteis após homologação | | Conhecimento da Homologação: Avaliado toma conhecimento da homologação | Avaliador Avaliado |
| Prazo 10 dias úteis após conhecimento da avaliação (fase não obrigatória) | 72.º | Reclamação: Apresenta reclamação do ato de homologação | Avaliado |
| No prazo de 10 dias úteis após reclamação (fase não obrigatória) | | Reclamação: Dirigente máximo decide sobre a reclamação | Presidente da Câmara |



1. Metodologia de Avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) «Resultados» obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica.

Os objetivos devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

Os objetivos são, designadamente:

1. De produção de bens e atos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;
2. De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
3. De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
4. De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

Assim, e de acordo com a carreira, são definidos os seguintes objetivos

| Carreira | N.º de Objetivos a definir |
|------------------------|----------------------------|
| Técnico 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.

- b) «Competências» que 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 236/2024/1, de 27 de setembro, de acordo com os seguintes critério:

Técnico Superior – 5 Competências, das quais 2 escolhidas pelo dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação:

| N.º | Descrição da Competência |
|-----|--------------------------------------|
| 1 | Orientação para o serviço público |
| 3 | Orientação para a mudança e inovação |



Assistentes Técnicos – 5 Competências, das quais 2 escolhidas pelo dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação:

| N.º | Descrição da Competência |
|-----|-----------------------------------|
| 1 | Orientação para o serviço público |
| 4 | Orientação para os resultados |

Assistentes Operacionais – 5 Competências, das quais 2 escolhidas pelo dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação:

| N.º | Descrição da Competência |
|-----|-----------------------------------|
| 1 | Orientação para o serviço público |
| 2 | Orientação para a colaboração |

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:

| Parâmetro | Carreira | | |
|----------------|------------------|--------------------|------------------------|
| | Técnico Superior | Assistente Técnico | Assistente Operacional |
| «Resultados» | 60% | 60% | 50% |
| «Competências» | 40% | 40% | 50% |

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

2. Avaliação de propostas de Melhoria

As propostas de melhoria indexadas ao cumprimento de objetivo específico sobre este assunto, têm de ser formalizados por escrito e devem incidir sobre a eficácia, eficiência ou qualidade dos serviços prestados nomeadamente no que respeita a métodos de trabalho, equipamentos, recursos materiais ou técnicos, postos de trabalho ou outros, tendo como principal objetivo a introdução sistemática de boas práticas nos serviços e / ou eventual redução de custos.

Nota: Não deve ser aceite como proposta de melhoria um simples alerta escrito de que qualquer equipamento não funciona ou que é necessário comprar um determinado bem, pois estes itens fazem parte da obrigação normal dos trabalhadores e decorre das suas funções.

A apresentação de propostas de melhoria para os serviços será sempre realizada em impresso próprio, entregue ao avaliador que a classificará como tendo interesse ou não e a apresentará, sempre, superiormente, para avaliação da sua implementação.

O avaliador deverá comunicar ao proponente a classificação que deu a cada uma das propostas de melhoria apresentadas, no prazo máximo de 10 dias úteis a contar da data de receção da



proposta. A não validação de qualquer proposta deve ser fundamentada por forma a orientar a formação de propostas subsequentes.

Independentemente da sua implementação, o avaliado deverá ver ponderada na sua classificação final todas as propostas de melhoria classificadas como de interesse, que tenha apresentado.

3. Avaliação com base nas competências

Mediante decisão fundamentada do Presidente da Câmara, ouvido o Conselho de Coordenação da Avaliação, e nas condições previstas no artigo 45.º -A, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, a avaliação das carreiras gerais de assistente técnico e assistente operacional, que executam tarefas rotineiras e padronizadas e para os quais apenas é exigida a escolaridade mínima obrigatória para o exercício das funções, poderá incidir apenas sobre o parâmetro «Competências».

Assim, devem ser adotadas 8 competências, de entre as previstas na Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro, das quais 3 são fixas:

| N.º | Descrição da Competência |
|-----|-----------------------------------|
| 1 | Orientação para o serviço público |
| 2 | Orientação para a colaboração |
| 4 | Orientação para os resultados |

A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respetiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.

A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

4. Validação e reconhecimento das propostas de avaliação

O reconhecimento de Desempenho Excelente depende da verificação das seguintes condições:

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

A fundamentação, referida na alínea c) do ponto anterior deverá obrigatoriamente ser realizada pelo proponente, em impresso próprio. Assim a fundamentação da proposta



deverá assentar nos seguintes elementos indiciadores do impacto do seu desempenho nos serviços do Município:

- a) Acréscimos da eficácia, da eficiência e da qualidade;
- b) Otimização dos recursos financeiros, designadamente, através da sua captação ou redução de custos;
- c) Inovação organizacional, nos produtos ou nos serviços;
- d) Melhoria na satisfação de utilizadores internos ou externos.

A validação das propostas de avaliação de Desempenho de Bom e Muito Bom depende da verificação das seguintes condições:

- 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 Bom e Muito Bom 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.

Em caso de atribuição da menção de Desempenho Inadequado, o avaliador deverá apresentar caracterização que especifique os fundamentos de insuficiência no desempenho, por parâmetro, de forma a permitir a identificação das necessidades de formação e a elaboração do plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador.



5. Critérios de desempate

No que concerne aos critérios de desempate em cumprimento da alínea g), do n.º 1, do art.º 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, o CCA, deliberou por unanimidade definir os critérios de desempate. Assim, quando seja necessário proceder a desempate entre trabalhadores da mesma carreira ou dirigentes que tenham a mesma classificação final de desempenho, relevam consecutivamente os seguintes critérios:

- Avaliação quantitativa atribuída pelo avaliador, antes da aplicação do art.º 18.º do Regulamento de CCA
- Avaliação obtida no parâmetro de «resultados» da avaliação harmonizada
- Última avaliação de desempenho
- Tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas

Nos termos do art.º 51.º - A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, quando não sejam suficientes os critérios de desempate fixados pelo CCA e continue a ser necessários proceder ao desempate, relevam consecutivamente os critérios constantes da alínea a) e b) do referido artigo.

Disposições Finais

1. Auditorias internas ao sistema de avaliação de desempenho

Com o intuito de garantir a correta implementação do SIADAP e promover a justiça entre trabalhadores e equiparar o grau de exigência na fixação dos objetivos, poderá ser realizada uma auditoria, em qualquer altura, por forma a aferir:

- a) O grau de implementação e monitorização do SIADAP, nomeadamente, o cumprimento de prazos e monitorização de objetivos (SIADAP 1, 2 e 3)
- b) Da homogeneidade dos critérios de classificação das diferentes propostas de melhoria, a má fixação de objetivos ou eventual erro na definição do indicador de medida adequado, bem como o respetivo grau de dificuldade, segundo um método de amostragem aleatória que seja representativo do universo de trabalhadores avaliados;

A equipa auditora, que deverá ser constituída através de despacho do Presidente da Câmara Municipal, deverá elaborar um relatório com as não conformidades detetadas e recomendações de melhoria. O relatório após avaliação do CCA deve ser dado a conhecer aos auditados para que sejam implementadas as devidas correções.

2. Divulgação de diretrizes do CCA

O CCA deverá divulgar as diretrizes nos diversos serviços do Município e na página da Câmara Municipal.



3. Casos omissos

Em tudo que não estiver previsto no presente regulamento, e em caso de dúvida, aplicam-se as disposições do Código do Procedimento Administrativo e toda a legislação relativa ao Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública.

4. Entrada em vigor

As diretrizes, após a sua aprovação em reunião de CCA, entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicitação na página da Câmara Municipal.

Paços do Município de Vila Velha de Ródão, 28 de fevereiro de 2025

Os membros do CCA

(Luís Miguel Ferro Pereira)

(José Manuel Ribeiro Alves)

(Ana Luísa Faria Pereira Correia Marques)

(Fernanda Maria Ferreira da Silva Neves)

(Luís Filipe Brazão de Nóbrega)



SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (SIADAP)

REGULAMENTO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO (CCA)

Preâmbulo

O Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, adapta à Administração Local o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), definido pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e determina a constituição de um Conselho Coordenador de Avaliação.

Por outro lado, o n.º 6 do art.º 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, determina que o Presidente da Câmara deve assegurar a elaboração do regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação, tendo em conta a sua natureza e dimensão.

Para além de uma ferramenta unilateral, de sentido ascendente, pretende-se promover um modelo integrado, onde todos assumam, ainda que nas proporções inerentes à responsabilidade de cada um, o papel de avaliador, contribuindo para um retrato fiel do Município e promovendo, desta forma, o seu desenvolvimento contínuo.

CAPÍTULO I

Princípios Gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento define a composição, as competências e as normas de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação, doravante designado por CCA, enquanto órgão consultivo e deliberativo de apoio interveniente no processo de avaliação do desempenho dos recursos humanos da Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 – As deliberações proferidas pelo CCA aplicam-se a todos os trabalhadores, pessoal dirigente de nível intermédio e demais trabalhadores, independentemente do vínculo jurídico da relação de emprego, desde que neste caso, o respetivo contrato seja estipulado por um prazo igual ou superior a um ano.



Município de Vila Velha de Ródão

Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão

2 - Os trabalhadores em regime de mobilidade, em qualquer das suas modalidades, são avaliados no organismo onde se encontram no momento da avaliação.

3 – O presente regulamento não se aplica ao pessoal em regime de contrato de prestação de serviços.

CAPÍTULO II

Composição, Competência e Funções

Artigo 3.º

Composição

1 - O CCA, da Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão, será composto pelos seguintes membros:

- a) Presidente da Câmara Municipal, que presidirá;
- b) Vereadores a tempo inteiro
- c) Chefes de Divisão
- d) Três a cinco dirigentes, designados pelo Presidente da Câmara Municipal, através de despacho.

2 – A composição referida no número anterior só poderá ser alterada por despacho fundamentado do Presidente da Câmara.

3 – Não é admitida a representação de qualquer dos seus membros.

Art.º 4.º

Duração do Mandato

1. O mandato do CCA tem início em 1 de janeiro e termina a 31 de dezembro de cada ano, prorrogando-se tacitamente por iguais períodos se não houver alterações na sua composição.

Art.º 5.º

Competências do CCA

1 – Nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 21.º do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, compete ao CCA:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em conta os documentos que integram o ciclo de gestão, referidos no art.º 5.º, do referido Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro;
- b) Estabelecer orientações gerais no âmbito da fixação de objetivos, escolha de competências e indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da 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 do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de “Desempenho Muito Bom”, “Desempenho de Bom” e “Desempenho Inadequado”, bem como proceder ao reconhecimento do “Desempenho Excelente”;
- e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados;
- f) Definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação, bem como os seus efeitos, designadamente em matéria de harmonização das propostas de avaliação;
- g) 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);
- h) 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 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, na sua atual redação;
- i) Fixar previamente, nos termos do n.º 4, do art.º 43.2, os critérios da ponderação curricular e a respetiva valoração, os quais devem constar em ata tornada pública;
- j) Emitir parecer nos casos em que a avaliação dos desempenhos possa incidir apenas sobre os parâmetros “Competências”, de acordo com o estipulado no art.º 45.º -A, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;
- k) Decidir sobre a realização de avaliação dos trabalhadores que não tiveram contacto direto com o avaliador de pelo menos seis meses;
- l) Assegurar o cumprimento do presente regulamento por todos os envolvidos no processo de avaliação;
- m) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe são cometidas.

Artigo 6.º

Competências do Presidente do CCA

Ao Presidente do CCA compete:

- a) Representar o conselho;
- b) Convocar e presidir às reuniões de CCA;
- c) Abrir e encerrar as reuniões, dirigindo os trabalhos;
- d) Garantir a adequação do sistema de avaliação de desempenho às realidades específicas do serviço;
- e) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual/bienal de acordo com os princípios e regras definidos na presente lei;
- f) Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;
- g) Assegurar o cumprimento no serviço das regras estabelecidas na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;
- h) Homologar as avaliações;
- i) Decidir das reclamações dos avaliados, após parecer do CCA;
- j) Exercer as demais competências que lhe são cometidas pela presente lei.



Artigo 7.º

Competências do secretário do CCA

- 1 - O Presidente designará como secretário do CCA um dos seus membros ou trabalhador da área dos recursos humanos, com as seguintes funções.
- 2 – Ao secretário do CCA, ou ao trabalhador nomeado para o efeito cabe-lhe, designadamente:
 - a) Apoiar o Presidente do CCA na preparação da ordem de trabalhos das reuniões;
 - b) Efetuar as convocatórias das reuniões do CCA;
 - c) Secretariar as reuniões;
 - d) Redigir as respetivas atas;
 - e) Efetuar junto dos membros do Conselho e, sempre que se mostre necessário, de outras entidades, as diligências que se mostrem adequadas e convenientes à preparação das reuniões do CCA e, de um modo geral, ao seu bom funcionamento;
 - f) Difundir os atos do CCA, conforme for decidido, e orientar o acionamento do expediente e o arquivo dos documentos.
- 3- Ao secretário não é conferido direito a voto e nas suas faltas e impedimentos será designado um(a) substituto(a).

Artigo 8.º

Deveres dos membros do conselho

- 1 - Constituem deveres dos membros do CCA:
 - a) Comparecer às reuniões para que sejam convocados;
 - b) Desempenhar as funções de que sejam incumbidos e apoiar o secretário do CCA na elaboração de documentos de suporte ao CCA;
 - c) Participar na discussão dos assuntos e suas deliberações;
 - d) Observar a ordem e disciplina fixadas no Regulamento;
 - e) Justificar perante o presidente, previamente à realização da reunião, a falta de comparência às reuniões para que tenham sido convocados;
 - f) Abster-se de participar na votação sobre validação das avaliações finais, enquanto proponentes dessas avaliações.

Artigo 9.º

Poderes dos membros do conselho

- 1 - Constituem poderes dos membros do CCA:
 - a) Apresentar propostas e sugestões no âmbito das competências do conselho;
 - b) Propor alterações ao regulamento;
 - c) Solicitar informações e esclarecimentos sobre matérias da competência do conselho.



CAPÍTULO III

Funcionamento

Artigo 10.º

Convocatória das reuniões e ordem de trabalhos

- 1 – As reuniões são convocadas via *e-mail*, com expressa indicação do dia, hora e local da sua realização, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas sobre a data da realização da reunião.
- 2 – A ordem de trabalhos de cada reunião é remetida a todos os membros do CCA, via *e-mail*, acompanhada da documentação respetiva, juntamente com a convocatória.
- 3 – A ordem de trabalhos de cada reunião deve incluir para além dos assuntos a tratar obrigatoriamente, aqueles que para esse fim e no âmbito das competências do conselho, forem indicados, por escrito, pelos membros, com uma antecedência de 48 horas sobre a data da reunião.
- 4 – Quaisquer alterações do dia, hora e locais fixados para as reuniões, devem ser comunicadas a todos os membros do conselho, de forma a garantir o seu conhecimento seguro e oportuno.

Artigo 11.º

Reuniões ordinárias

- 1 – O CCA reúne, no ultimo trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo, para exercício das competências referidas nas alíneas a); b); c) e g) do artigo 5.º deste Regulamento.
- 2 – O CCA reúne, na primeira quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, nomeadamente para:
 - a) Proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, transmitindo, se for necessário, novas orientações aos avaliadores.
- 3 – O CCA reúne, na segunda quinzena de janeiro do ano seguinte em que se completa o ciclo avaliativo, com vista a apreciação e validação das propostas com menção “Desempenho Muito Bom”, “Desempenho de Bom” e “Desempenho Inadequado”, bem como proceder ao reconhecimento do “Desempenho Excelente”.
- 4 – O CCA reúne, até final do mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, na sequência das reuniões de avaliação, para estabelecer a proposta final de avaliação, caso não acolha fundamentação apresentada pelo avaliador, transmitindo a este que dê conhecimento ao avaliado da nota atribuída, por deliberação do CCA, e a remeta, por via hierárquica, para homologação.



Artigo 12.º

Reuniões extraordinárias

- 1 – Mediante convocação do Presidente podem ter lugar reuniões extraordinárias sempre que se justifique, para o cumprimento das competências do CCA, em toda a sua extensão.
- 2 – O Presidente é obrigado a proceder à convocação sempre que pelo menos um terço das vogais lhe solicite, por escrito, indicando o assunto que desejam ver tratado.
- 3 – A convocatória da reunião deve ser feita para um dos 15 dias seguintes à apresentação do pedido, mas sempre com a antecedência mínima de 48 horas sobre a data da reunião extraordinária.
- 4 – Da convocatória devem constar, de forma expressa e especificada, os assuntos a tratar na reunião.

Artigo 13.º

Quórum e deliberações

- 1 – O CCA só pode deliberar quando estiver presente a maioria do número legal dos seus membros.
- 2 – Na falta de quórum, será pelo Presidente designado outro dia para a reunião com um intervalo de pelo menos 24 horas, com a mesma natureza da anteriormente prevista, sendo elaborada nova convocatória.
- 3 – Da referida convocatória deverá constar que o CCA deliberará desde que esteja presente um terço dos respetivos membros.
- 4 – Não podem estar presentes durante a discussão ou votação os membros do CCA que se encontrem ou considerem impedidos em situação legal de impedimentos, conforme previsto no art.º 44.º do Código de Procedimento Administrativo.
- 5 – As reuniões do CCA, sejam ordinárias ou extraordinárias não são públicas e os seus intervenientes, à exceção do avaliado quando aplicável, ficam obrigados ao dever de confidencialidade.

Artigo 14.º

Formas de votação

- 1 – A votação processa-se da seguinte forma:
 - a) Nominalmente, salvo deliberação ou expressa determinação legal em sentido contrário, devendo votar primeiramente todos os seus membros e por último o Presidente;
 - b) Por escrutínio secreto, quando as deliberações importem apreciações de comportamentos ou das qualidades das pessoas;



- c) Por simples consenso quando se trate de deliberações sobre assuntos de mero expediente, verificando o Presidente a falta de oposição.
- 2 – Nas deliberações é proibida a abstenção dos membros presentes à reunião sem prejuízo do disposto do número seguinte.
- 3 – As deliberações, salvo expressa previsão legal, são adotadas por maioria dos votos dos membros presentes à reunião, não se contando para o efeito as abstenções.
- 4 – Em caso de empate na votação:
- a) Se a votação for nominal, o presidente tem voto de qualidade;
 - b) Se a votação for por escrutínio secreto, proceder-se-á imediatamente a nova votação, e, caso o empate se mantenha proceder-se-á a votação nominal.
- 5 – A fundamentação das deliberações efetuadas por escrutínio secreto, é feita pelo presidente, após votação, tendo em atenção a discussão que a antecedeu.
- 6 – Sempre que um membro do CCA, enquanto avaliador, propuser nessa qualidade a avaliação final, fica impedido de sobre ela se pronunciar no caso de a mesma ser sujeita a parecer e votação no âmbito do Conselho.

Artigo 15.º

Pedido de informações

O CCA pode solicitar a avaliadores e avaliados, os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, assim como solicitar a sua presença nas reuniões, relativamente a decisões que lhes digam respeito, para prestarem declarações ou qualquer tipo de informação.

Artigo 16.º

Ata da reunião

- 1 – De cada reunião, é lavrada ata que conterá um resumo de tudo o que nela tiver ocorrido, designadamente, a data, o local da reunião, os membros presentes, os assuntos apreciados, as deliberações tomadas, a forma e o resultado das respetivas votações.
- 2 – As atas são lavradas pelo secretário e aprovadas pelos membros do CCA, sendo assinadas e rubricadas por todos os membros participantes no final da reunião ou, no início da reunião seguinte, se, para efeitos de cumprimento de prazos, não tiverem de ser assinadas antes.
- 3 – As deliberações do CCA, só são eficazes, após aprovação das respetivas atas, nos termos do número anterior.
- 4 - As atas do CCA são públicas, podendo ser facultada cópia a quem possuir interesse, direto e legítimo.



Artigo 17.º

Divulgação das percentagens de avaliação

1 – A atribuição das percentagens máximas para as classificações de “Muito Bom”; “Bom” e “Excelente” a que se refere o n.º 1 do artigo 75.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, deve ser divulgada através de cópia da ata do CCA que contenha essa informação, para que chegue ao conhecimento de todos os avaliados e avaliadores.

2 – A divulgação do resultado global da avaliação contendo o número de menções qualitativas atribuídas por grupo profissional, bem como o número de casos em que se verificou avaliação extraordinária ou suprimento de avaliação, deve ser feita logo que esteja encerrado o processo de avaliação do ano em análise.

Artigo 18.º

Harmonização das propostas de avaliação

1 – Na segunda quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, em regra, realizam-se as reuniões do CCA para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua “harmonização”, no sentido de assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

Artigo 19.º

Reunião de avaliação

1 – Durante o mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo e após a harmonização referida no artigo anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar a conhecer a avaliação.

2 – Durante a reunião da avaliação são contratualizados os objetivos e/ou as competências para o novo ciclo avaliativo, tendo em conta os fixados para a respetiva unidade orgânica.

3 – A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado.

Artigo 20.º

Validação e reconhecimento das propostas de avaliação

1 – As reuniões de avaliação, em sede CCA, têm como objetivo:

- a) Validar as propostas de avaliação com menções de “Desempenho Muito Bom”, “Desempenho de Bom” e “Desempenho Inadequado”;
- b) Reconhecimento de “Desempenho Excelente”.



Artigo 21.º

Critérios de desempate das avaliações

1 – Quando para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação, releva os critérios fixados u os critérios fixados pelo CCA

Artigo 22.º

Apreciação pela comissão paritária

1 – No âmbito do SIADAP 3, é condição imprescindível para apresentação de reclamação, nos termos do art.º 72 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, o pedido de apreciação da proposta de avaliação à comissão paritária, nos termos ao art.º 70.º da citada Lei.

2 - O trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da decisão sobre a reclamação, pode requerer ao Presidente da Câmara, no prazo de **10 dias úteis**, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando fundamentação necessária para tal apreciação.

2 – O requerimento (Anexo II) deste Regulamento, deve ser acompanhado da documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.

3 – A audição da comissão paritária não pode, em caso algum, ser recusada.

4 – A comissão paritária pode solicitar ao avaliador, ao avaliado ou, sendo o caso, ao CCA os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, bem com convidar avaliador ou avaliado a expor a sua posição, por uma única vez, em audição, cuja duração não poderá exceder 30 minutos.

5 – A apreciação da comissão paritária é feita nos **10 dias úteis** contado a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação subscrito por todos os vogais e, no caso de não se verificar consenso, deve conter propostas alternativas apresentadas e respetiva fundamentação.

Artigo 23.º

Homologação das avaliações

1 – A homologação das avaliações de desempenho é da competência do presidente da câmara, podendo ser delegada nos vereadores, deve ser, em regra, até 30 de abril, dela devendo ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de **5 dias úteis**.



Artigo 24.º

Reclamação

1 – O prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de **5 dias úteis** a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de **15 dias úteis**.

2 – Na decisão sobre a reclamação, o presidente da câmara tendo em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como os relatórios da comissão paritária ou do CCA sobre os pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

Artigo 25.º

Outras Impugnações

1- Do ato de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação administrativa, por recurso hierárquico ou tutelar, ou impugnação jurisdicional nos termos gerais

2- A decisão administrativa ou jurisdicional favorável confere ao trabalhador o direito a ver revista a sua avaliação ou a ser-lhe atribuída nova avaliação

3- Sempre que não for possível a revisão de avaliação, designadamente por substituição superveniente do avaliador, é competente para o efeito o novo superior hierárquico ou o dirigente máximo do serviço, a quem cabe proceder a nova avaliação

Artigo 26.º

Monitorização

1 – No decorrer do período de avaliação anual são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado de forma a viabilizar:

- a) A reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;
- b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;
- c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.
- d) O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado



CAPÍTULO IV

Avaliação por competências

Artigo 27.º

Avaliação do desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3) com base nas competências

1 - De acordo com o art.º 45.º -A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, em casos excepcionais, a avaliação dos desempenhos pode incidir apenas no parâmetro “Competências”, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA e com a observância dos números seguintes.

2 – A avaliação a efetuar 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 respetiva carreira, é exigida a habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;
- b) Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas;
- c) As competências são previamente escolhidas para cada trabalhador, em número nunca inferior a oito.

3 – Na escolha das competências aplica-se o disposto nos números 6 e 7 do art.º 36.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação atual, adaptado à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

4 – Na escolha das competências aplica-se o disposto nos números 6 e 7 do artigo 36.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, sendo, contudo, obrigatório uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.

Artigo 28.º

Ponderação de competências

1 – A avaliação de competência é expressa em três níveis:

- a) “Competência demonstrada a um nível elevado”, a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) “Competência demonstrada”, a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) “Competência não demonstrada ou inexistente”, a que corresponde uma pontuação de 1.

2 – A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Competências» é a média aritmética das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.



CAPÍTULO V

Da avaliação por ponderação curricular

Artigo 29.º

Critérios da ponderação curricular

1- Para Avaliação por ponderação curricular, relevam os critérios fixados pelo CCA

CAPÍTULO VI

Da avaliação com Base nos Resultados

Artigo 30.º

Avaliação com Base nos Resultados

- 1- O parâmetro resultados decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e disponíveis e o tempo em que são prosseguidos
- 2- Os objetivos serão de produção de bens e atos ou prestação de serviço, de qualidade, de eficiência, ou de aperfeiçoamento
- 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
- 4- No final do ciclo avaliativo são fixados um mínimo de três objetivos
- 5- Os indicadores de medida do desempenho não ultrapassarão o número de três

Artigo 31.º

Avaliação dos resultados atingidos

- 1- Tendo presente a medição do grau de cumprimento de cada objetivo, de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é expressa em três níveis:
 - 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



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

3- Embora com desempenho efetivo, sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, e não tenha sido possível renegociar novos objetivos, a avaliação deve decorrer relativamente a outros objetivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes.

4- A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada é idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada pelo avaliador, ser feita avaliação diferenciada consoante o contributo de cada trabalhador.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 32.º

Auditorias

1 – Com o intuito de promover a igualdade e proporcionalidade entre trabalhadores, equiparar o grau de exigência na fixação de objetivos, e aumentar a qualidade de implementação do sistema de avaliação, poderá ser solicitada auditoria a uma entidade externa habilitada para o efeito.

2 – Dessas auditorias deve ser emanado o respetivo relatório de auditoria com as não conformidades detetadas e recomendações aos auditados.

Artigo 33.º

Necessidades de formação

1 – As necessidades de formação detetadas no decorrer de todo o processo de avaliação serão agregadas em grelha, após a conclusão de cada ciclo avaliativo, pelo serviço responsável pela área dos recursos humanos.

2 – Tendo por base essa grelha proceder-se-á à feitura do plano de formação anual da autarquia, para o ciclo avaliativo seguinte.

3 – Compete à UO, responsável pelos recursos humanos a elaboração do respetivo mapa, bem como do levantamento de locais onde se possa obter a formação específica e a proposta de uma calendarização adequada, por forma a não interferir com o regular funcionamento dos serviços.

4 – A formação a ministrar poderá ser da responsabilidade de trabalhadores da autarquia, desde que devidamente habilitados para o efeito.



Município de Vila Velha de Ródão

Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão

Artigo 34.º

Casos omissos

Aos casos omissos no presente regulamento aplicam-se as disposições legais em vigor, designadamente da Lei n.º 66-B/2007, 28 de dezembro, na sua atual redação, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e da Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho.

Artigo 35.º

Publicitação

1-Nos termos e para os efeitos do artigo 26.º do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, o presente regulamento será publicitado na página eletrónica do Município de Vila velha de Ródão, em www.cm-vvrodao.pt, sem prejuízo de outras formas de publicidade previstas na lei.

Artigo 36.º

Revisão do regulamento

1 – O presente regulamento será revisto sempre que necessário, cabendo a cada um dos seus membros apresentar propostas de alteração e cabendo ao secretário do CCA providenciar a sua atualização.

2 – As revisões serão publicitadas na página eletrónica interna do Município e através de comunicação interna, bem como na página da internet do Município

Artigo 37.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entrará em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação em ata, da qual deverá constar em Anexo, e revoga o anterior Regulamentos do CCA.

Paços do Município de Vila Velha de Ródão, 28 de fevereiro de 2025

Os membros do CCA



Município de Vila Velha de Ródão

Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão

(Luís Miguel Ferro Pereira)

(José Manuel Ribeiro Alves)

(Ana Luísa Faria Pereira Correia Marques)

(Fernanda Maria Ferreira da Silva Neves)

(Luís Filipe Brazão de Nóbrega)



**SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (SIADAP)
CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPECTIVA VALORAÇÃO**

ENQUADRAMENTO:

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, prevê, no art.º 42.º, que, nos casos em que não seja possível realizar a avaliação do desempenho nos termos nela previstos, o trabalhador que não tiver avaliação que releve, ou se pretender a sua alteração, pode requerer avaliação por ponderação curricular.

Esta avaliação traduz-se em ponderação curricular, a qual pode ser solicitada pelo trabalhador, até 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação.

Nos termos do art.º 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e ainda nos termos do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de fevereiro, a avaliação do desempenho, por ponderação curricular, aplicável aos trabalhadores com vínculo à Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão, tem como objetivo a análise das suas aptidões com base no currículo profissional.

A ponderação curricular consiste na avaliação do percurso profissional do trabalhador, expressa através de uma valoração qualitativa e quantitativa, respeitando as regras de diferenciação de desempenhos prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

Para efeitos de ponderação curricular, o trabalhador deve apresentar documentação relevante que permita fundamentar a proposta de avaliação. Pode ainda ser anexada uma declaração emitida pela entidade onde exerce ou exerceu funções.

CRITÉRIOS:

Cada um dos elementos de ponderação curricular é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, conforme os critérios abaixo indicados.

Quando um elemento seja subdividido em subcritérios, a pontuação final desse elemento resultará da média aritmética das pontuações atribuídas aos subcritérios.



Quando da média das pontuações dos subcritérios resulte uma pontuação que não corresponda exatamente a 1, 3 ou 5, será a pontuação final desse elemento arredondada nos seguintes termos:

- Quando a classificação se situe entre 1 a 2,4, a pontuação final do elemento será 1;
- Quando a classificação se situe entre 2,5 a 4, a pontuação final do elemento será 3;
- Quando a classificação se situe entre 4,1 a 5, a pontuação final do elemento será 5.

1. Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)

Na valoração destes elementos, são consideradas a valorização relativa às habilitações legalmente exigíveis à data de Integração do trabalhador na respetiva carreira.

2. Valorização Curricular (VC)

Na valorização curricular são ponderadas as participações em ações e formação, estágios, congressos, seminários, cursos, conferências, palestras encontros jornadas colóquios, oficinas de trabalho, realizadas **nos últimos 3 anos**.

A classificação a atribuir depende número de horas de formação, que varia em função do grau de complexidade funcional da carreira em que o trabalhador se encontra integrado, conforme a tabela constante do ponto 2 da ficha de ponderação curricular.

Quando a duração da formação seja indicada em dias, semanas ou meses, far-se-á a sua conversão da seguinte forma:

- A cada dia correspondem 6 horas;
- A cada semana correspondem 35 horas;
- A cada mês correspondem 140 horas;

Se não existir Informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 6 horas.



3 - Experiência Profissional (EP)

O elemento de ponderação curricular Experiência Profissional (EP) pondera e valora a experiência, nos últimos 3 anos, de funções na área de trabalho a desenvolver.

A experiência profissional é declarada pelo requerente, com descrição das funções exercidas e devidamente confirmada pelo superior hierárquico ou entidade onde são ou foram exercidas as funções

4 - Exercício de Cargos dirigentes, funções de coordenação ou chefia, ou outros cargos ou funções de reconhecido Interesse público ou relevante interesse social (EC)

Este elemento de ponderação curricular valora o exercício, nos últimos 3 anos, de cargos dirigentes, no caso de trabalhadores integrados em carreiras com grau de complexidade funcional 3, ou funções de chefia ou de coordenação de unidades e subunidades orgânicas, no caso de trabalhadores integrados em carreiras com grau de complexidade funcional 1 e 2, bem como, quanto a todos os trabalhadores, o exercício dos seguintes cargos:

- Titular de órgão de soberania;
- Titular de cargos políticos;
- Cargos dirigentes,
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados,
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
- 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,
- Cargos ou funções de dirigente em associações privadas sem fins lucrativos, com interesse social, cultural, desportivo e recreativos.
- Outros cargos ou funções cujo relevante Interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.





5- Avaliação Final (AF)

A avaliação de desempenho por ponderação curricular respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, correspondendo ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos de ponderação curricular, ponderadas nas percentagens legalmente previstas.

A avaliação final corresponderá à aplicação da seguinte fórmula:

$$AF = (HAP \times 0,10) + (VC \times 0,20) + (EP \times 0,55) + (EC \times 0,15)$$

Quando o avaliado obtenha 1 valor no fator EC, a classificação final será obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AF = (HAP \times 0,10) + (VC \times 0,20) + (EP \times 0,60) + (EC \times 0,10)$$

Sendo que:

AF- Avaliação Final

HAP- Habilitações Académicas e Profissionais

VC- Valorização Curricular

EP- Experiência Profissional

EC- Exercício de Cargos dirigentes, funções de coordenação ou chefia, ou outros cargos ou funções de reconhecido Interesse público ou relevante interesse social (EC)

A pontuação final da ponderação curricular será expressa até às centésimas e, quando possível, milésimas.



FICHA DE PONDERAÇÃO CURRICULAR

(Carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2)

Nome do Avaliado:

Categoria/Carreira:

Ciclo Avaliativo:

Avaliador:

1. Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)

Para a ponderação deste parâmetro são consideradas:

| | | |
|--|----------|--|
| Sem valorização académica acima do exigido à data da integração na carreira. | 3 | |
| Com valorização académica acima do exigido à data da integração na carreira. | 5 | |

Ponderação global do elemento de ponderação curricular HAP: _____

2- Valorização Curricular (VC)

(nos últimos 3 anos)

| | | |
|--|----------|--|
| Horas acumuladas com frequência de ações de formação, estágios e estudos ou outras ações conforme referidas nos critérios de ponderação curricular, com interesse para o serviço: até 35 horas | 1 | |
|--|----------|--|



| | | |
|--|----------|--|
| Horas acumuladas com frequência de ações de formação, estágios e estudos ou outras ações conforme referidas nos critérios de ponderação curricular, com interesse para o serviço: de 36 a 70 horas | 3 | |
| Horas acumuladas com frequência de ações de formação, estágios e estudos ou outras ações conforme referidas nos critérios de ponderação curricular, com interesse para o serviço: mais de 70 horas | 5 | |

3 - Experiência Profissional (EP)

(nos últimos 3 anos)

| | | |
|---|----------|--|
| Até 5 anos de exercício de funções | 1 | |
| Entre 5 a 10 anos de exercício de funções | 3 | |
| Mais de 10 anos de exercício de funções | 5 | |

4 - Exercício de Cargos dirigentes, funções de coordenação ou chefia, ou outros cargos ou funções de reconhecido Interesse público ou relevante interesse social (EC)

(nos últimos 3 anos)

| | | |
|---|----------|--|
| Não exercício de cargos ou funções | 1 | |
| Desempenho de cargos ou funções por período inferior a 3 anos | 3 | |
| Desempenho de cargos ou funções por período superior a 3 anos | 5 | |

5 - A Classificação final da ponderação curricular será obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AF = (HAP \times 0,10) + (VC \times 0,20) + (EP \times 0,55) + (EC \times 0,15)$$



Município de Vila Velha de Ródão

Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão

Quando o avaliado obtenha 1 valor no fator EC, a classificação final será obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AF = (HAP \times 0,10) + (VC \times 0,20) + (EP \times 0,60) + (ECX \times 0,10)$$

Avaliação final da ponderação curricular: _____

____/____/____

O Avaliador,

____/____/____

O Avaliado,



FICHA DE PONDERAÇÃO CURRICULAR

(Carreiras com graus de complexidade funcional 3)

Nome do Avaliado:

Categoria/Carreira:

Ciclo Avaliativo:

Avaliador:

1 - Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)

Para a ponderação deste parâmetro são consideradas:

| | | |
|--|----------|--|
| Sem valorização académica acima do exigido à data da integração na carreira. | 3 | |
| Com valorização académica acima do exigido à data da integração na carreira. | 5 | |

Ponderação global do elemento de ponderação curricular HAP: _____

2- Valorização Curricular (VC)

(nos últimos 3 anos)

| | | |
|--|----------|--|
| Horas acumuladas com frequência de ações de formação, estágios e estudos ou outras ações conforme referidas nos critérios de ponderação curricular, com interesse para o serviço: até 70 horas | 1 | |
|--|----------|--|



Município de Vila Velha de Ródão

Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão

| | | |
|---|----------|--|
| Horas acumuladas com frequência de ações de formação, estágios e estudos ou outras ações conforme referidas nos critérios de ponderação curricular, com interesse para o serviço: de 71 a 105 horas | 3 | |
| Horas acumuladas com frequência de ações de formação, estágios e estudos ou outras ações conforme referidas nos critérios de ponderação curricular, com interesse para o serviço: mais de 105 horas | 5 | |

3 - Experiência Profissional (EP)

(nos últimos 3 anos)

| | | |
|---|----------|--|
| Até 5 anos de exercício de funções | 1 | |
| Entre 5 a 10 anos de exercício de funções | 3 | |
| Mais de 10 anos de exercício de funções | 5 | |

4 - Exercício de Cargos dirigentes, funções de coordenação ou chefia, ou outros cargos ou funções de reconhecido Interesse público ou relevante interesse social (EC)

(nos últimos 3 anos)

| | | |
|---|----------|--|
| Não exercício de cargos ou funções | 1 | |
| Desempenho de cargos ou funções por período inferior a 3 anos | 3 | |
| Desempenho de cargos ou funções por período superior a 3 anos | 5 | |

5 - A Classificação final da ponderação curricular será obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AF = (HAP \times 0,10) + (VC \times 0,20) + (EP \times 0,55) + (EC \times 0,15)$$



Município de Vila Velha de Ródão

Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão

Quando o avaliado obtenha 1 valor no fator EC, a classificação final será obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AF = (HAP \times 0,10) + (VC \times 0,20) + (EP \times 0,60) + (ECX \times 0,10)$$

Avaliação final da ponderação curricular: _____

_____/____/____

O Avaliador,

_____/____/____

O Avaliado,

Paços do Município de Vila Velha de Ródão, 28 de fevereiro de 2025

Os membros do CCA

(Luís Miguel Ferro Pereira)

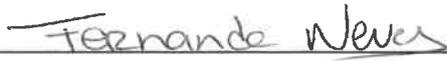
(José Manuel Ribeiro Alves)

(Ana Luísa Faria Pereira Correia Marques)



Município de Vila Velha de Ródão

Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão



(Fernanda Maria Ferreira da Silva Neves)



(Luís Filipe Brazão de Nóbrega)

