

Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública

(SIADAP)

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

Ata n.º 3/2025

Aos dezasseis dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e cinco, pelas nove horas e trinta minutos, no Salão Nobre do Edifício dos Paços do Município, reuniu o Conselho Coordenador da Avaliação deste Município, doravante designado por CCA, e na presença do Presidente da Câmara e do CCA Vitor Manuel Dias Proença, que presidiu à reunião, da Vice-presidente Sílvia Gonçalves Nabais, do vereador Amadeu Paula Neves, do vereador Paulo José Nabais da Cruz, do Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e Responsável pela Área de Recursos Humanos, Jaime Lino Neto Pereira Pinto, da Chefe de Divisão do Planeamento, Urbanismo e Ordenamento do Território, Maria da Glória da Silva Quinaz, do Chefe de Divisão de Obras e Serviços Municipais Afonso Pina Tavares, do Chefe de Divisão da Financeira Alexandre Luís Afonso Ribeiro, do Chefe do Serviço de Estratégia e Desenvolvimento Daniel Simão e do Diretor do Agrupamento de Escolas do Sabugal, Professor António Carlos Pereira dos Santos.-----

Faltou, por motivo devidamente justificado, a Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social e Qualidade de Vida, Ana Maria Tomé Morgado Pires.-----

Verificada a existência de quórum, o Sr. Presidente da Câmara, que presidiu o CCA, declarou aberta a reunião.-----

A presente reunião ordinária foi convocada para cumprimento do disposto na alínea a) do art.º 61.º e art.º 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, conjugados com os art.ºs 4.º e 5.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que adapta aos Serviços da Administração Autárquica o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública, doravante designado por Lei do SIADAP.-----

Assuntos da ORDEM DE TRABALHOS:

1. ***Estabelecer diretrizes e orientações gerais, para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e 3, para o ciclo avaliativo 2026;***
2. ***Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação;***

3. ***Critérios para efeitos da ponderação curricular e respetiva valoração;***

4. ***Outros assuntos.***

Ponto 1 - Estabelecer diretrizes e orientações gerais, para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e 3, para o ciclo avaliativo 2026, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão mencionado no art.º 5.º, do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.-----

Iniciou-se a reunião relembrando que, com as alterações introduzidas ao Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, pelo DL n.º 12/2024, de 10 de janeiro, os dirigentes intermédios deixam de fazer a monitorização intercalar e passam a ser avaliados com a periodicidade anual, sendo essa avaliação efetuada com base nos parâmetros «Resultados» e «Competências», sujeita a diferenciação de desempenhos.-----

Assim, para uma correta aplicação objetiva e harmónica do Sistema de Avaliação do Desempenho e de acordo com o estabelecido nas alíneas a), b), c) e d) n.º 1 do art.º 58.º da Lei do SIADAP, na sua atual redação conjugado com as alíneas b), c) e d) n.º 1 do art.º 21.º do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, sob proposta do Sr. Presidente da Câmara, o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte: -----

1. São consideradas as seguintes orientações em matéria de fixação de objetivos, indicadores de medida, critérios de superação e escolha de competências, para uma correta aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação de:

1.1) Os objetivos para o ciclo avaliativo de 2026, devem estar alinhados em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal do Sabugal, designadamente, com os respetivos objetivos estratégicos.

1.2) Os objetivos a fixar em SIADAP 3 deverão, sempre que possível, refletir toda a atividade desenvolvida pelo trabalhador, daí a importância aquando da sua definição seja fundamental ter em conta as seguintes características:

- **Coerentes**, específicos, claros e precisos;
- **Mensuráveis**, ou seja, quantificáveis qualitativamente e/ou quantitativamente;
- **Atingíveis**, ou seja, viáveis ou atingíveis, porem desafiantes;
- **Realistas** ou possíveis de atingir;

- **Ligados ao tempo**, ou seja, calendarizados tendo associado um prazo de concretização.

1.3) Os objetivos a fixar devem ser:

- **Eficácia** – o objetivo deverá ser de produção de bens e atos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;
- **Qualidade** – O objetivo deve ser orientado para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
- **Eficiência** – o objetivo deve ser fixado no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
- **De aperfeiçoamento e desenvolvimento** de competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

1.4) No que concerne **aos indicadores de desempenho**, devem ser:

- **Pertinentes** face aos objetivos que se pretende medir - os indicadores devem permitir medição efetiva dos resultados que pretende atingir;
- **Credíveis** - devem ser construídos com base em fontes de informação fidedignas;
- **Fáceis de recolher** - a sua obtenção deve ter um custo reduzido face ao resultado que se pretende monitorizar;
- **Claros** - devem fornecer informação clara e simples, fácil de perceber;
- **Comparáveis** - devem permitir comparação face a valores históricos e a outras unidades orgânicas. Os indicadores podem ser fixados em percentagens, em tempo ou em número de erros, mas todos eles devem ter definido a meta a atingir, o grau de tolerância e o intervalo.

1.5) **Fixação do número de objetivos individuais para o ciclo avaliativo 2026:**

De acordo com o estipulado no n.º 5 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, no início do ciclo avaliativo são fixados **no mínimo três e um máximo de sete objetivos para cada trabalhador**, podendo ser ou não de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

Cada objetivo terá **no máximo três indicadores**, os quais devem incidir, de forma equitativa e adequada quanto possível, na avaliação de aspetos relacionados com a eficácia, eficiência e qualidade. Todos os indicadores têm a mesma ponderação, no entanto, e caso um objetivo seja

composto por mais de um indicador, estes terão um peso proporcional no apuramento do resultado do objetivo e contemplem a possibilidade de superação do objetivo.

Os avaliadores **devem indicar as fontes de verificação** associadas a cada indicador.-----

Tendo em vista a harmonização de critérios e de níveis de exigência, o CCA deliberou, por unanimidade, que o número de objetivos e os respetivos indicadores a fixar aos colaboradores, em SIADAP 2 e 3 para o ciclo 2026, são os seguintes:-----

Grupo Profissional	N.º de objetivos a fixar	N.º de indicadores
Cargos de dirigentes intermédios Grau 2 e 3	4 objetivos	Poderá definir até 3 indicadores
Técnico Superior/Especialista de Informática	4 objetivos (2 comuns a todos)	Poderá definir até indicadores
Assistente Técnico/Coordenador Técnico, Técnico de Informática, Fiscal Municipal	4 objetivos (2 comuns a todos)	Poderá definir até indicadores
Assistente Operacional/Encarregado Operacional	4 objetivos (2 comuns a todos)	Poderá definir até indicadores

1.6) Orientações em matéria de critérios de superação dos objetivos:

Na definição dos **critérios de superação** relativos a cada indicador, o avaliador deverá considerar o seguinte:

- Os critérios de superação deverão ser quantificáveis e definidos em intervalos de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado não atinge, atinge ou supera o objetivo;
- O critério de superação de determinado objetivo corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, não sendo aceitáveis critérios que não correspondam ao cumprimento integral do objetivo/resultado, pelo que deverá ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação do desempenho nos resultados alcançados por parte de um trabalhador;
- O critério de superação poderá integrar o cumprimento de outros indicadores complementares aos definidos nos objetivos relativos à qualidade, autonomia, inovação, tempo/prazo e custo, elogios, reclamações, entre outros;
- O critério de superação corresponderá à superação na concretização de determinado objetivo formulado em conformidade com o artigo 46.º da Lei do SIADAP.

1.7) Contratualização das competências:

Dando cumprimento à Portaria n.º 236/2024/ 236/2024/1, de 27 de setembro, que regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal a todos os trabalhadores integrados em carreiras de grau de complexidade funcional 2 e 3 e das competências específicas dos titulares de cargos de direção intermédia, sendo necessário o estabelecimento de duas competências transversais nucleares de entre as constantes na referida Portaria, assim o Sr. Presidente, ouvido o CCA, estabeleceu **duas** competências transversais nucleares a todos os grupos profissionais, a que se subordina a avaliação dos trabalhadores, bem como as seguintes competências transversais funcionais a todos os grupos profissionais:

Grupo profissional	Competências
Cargos de direção intermédia	Transversais nucleares: 1 - Orientação para o Serviço Público 3 - Orientação para a Mudança e Inovação
Técnico Superior/Especialista de Informática	Transversais nucleares: 2- Orientação para a colaboração 3 – Orientação para a mudança e Inovação Transversais funcionais: 5 - Análise crítica e resolução de problemas 10 – Organização, planeamento e gestão de projetos 15 – Inteligência emocional
Assistente Técnico/Coordenador Técnico	Transversais nucleares: 2 – Orientação para a colaboração 4 - Orientação para resultados Transversais funcionais: 8 - Iniciativa
Assistente Operacional/Encarregado Operacional	Transversais nucleares: 2 - Orientação para a colaboração 4 - Orientação para resultados Transversais funcionais: 8 - Iniciativa

O parâmetro “Competências” assenta em competências transversais nucleares e funcionais, previamente escolhidas para cada trabalhador em número **não inferior a cinco e não superior a oito**. As restantes competências transversais funcionais acordadas entre avaliador e avaliado, devem estar alinhadas com as características da função, nomeadamente com os comportamentos que mais se evidenciam na função para um desempenho de qualidade.

R
B
M
A
D

A cada competência estão associados três comportamentos identificados por grau de complexidade funcional das carreiras/categorias, padronizados de acordo com os níveis de exigência definidos no RECAP, bem como aos titulares de cargos de direção intermédia de 2º e 3.º grau, com as devidas adaptações na escolha das competências específicas, sendo que o número de competências não poderá ser inferior a 5 e essas competências, fixadas, devem permitir avaliar a capacidade de liderança e as competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.

Deliberou o CCA, por unanimidade, que na definição das competências dos trabalhadores da carreira/categoria de técnico superior, para além das cinco (5) competências obrigatórias acima definidas, deixar à consideração dos respetivos avaliadores a contratualização de mais duas (2) competências que melhor se adequem, a cada situação de acordo com as especificidades relacionadas, com o posto de trabalho que ocupam, o perfil exigido e o resultado a obter.

Nos grupos profissionais de assistentes técnicos e operacionais que possam ser avaliados por objetivos, para além das três (3) competências obrigatórias acima definidas, devem ser contratualizadas mais duas (2) competências, obrigatórias, acordadas entre avaliador e avaliado.

Uma das competências contratualizadas será objeto de avaliação, cujo resultado, se positivo, pode majorar 1 nível a classificação final da competência, até à pontuação máxima de 5.

Para os trabalhadores com efetivas funções de coordenação de equipas e chefia de equipa multidisciplinar é obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas.

A expressão da avaliação dos níveis de competências deverá tomar como referência os respetivos descritivos que se indicam no quadro seguinte:

Descrição	Nível
Competência não demonstrada ou inexistente	1
Competência demonstrada	3
Competência demonstrada a um nível elevado	5

A ponderação dos parâmetros de avaliação dos dirigentes intermédios para cálculo da classificação final é de 75% para o parâmetro "Resultados" e de 25% para o parâmetro "Competências".

A ponderação dos parâmetros de avaliação dos trabalhadores para cálculo da classificação final é de 60% para o parâmetro "Resultados" e de 40% para o parâmetro "Competências". Para os

trabalhadores cuja avaliação seja efetuada com base nas competências, a ponderação para avaliação final será de 100%.

1.8) Avaliação apenas sobre o parâmetro “Competências” :

1 - De acordo com o artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, em casos excecionais, 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 inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2;
- 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.

1.9) Requisitos a observar na aplicação da avaliação com base no parâmetro “Competências”:

Com o intuito de ser criada a uniformidade e equidade/comparabilidade no processo de avaliação com base no parâmetro “Competências”, propõe-se que sejam observados os seguintes princípios e requisitos:

- a) **O número de competências a utilizar na avaliação será de oito** devendo, contudo, obrigatoriamente contemplar **uma competência que saliente capacidade de realização e orientação para resultados**;
- b) Destas, serão escolhidas as duas competências transversais nucleares e uma transversal funcional a todos os avaliados, de entre as constantes na Lista de Competências por grupos profissionais, contantes no anexo I da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de dezembro, a saber:
 - Para **Assistentes Operacionais e Assistentes Técnicos**, são de caráter obrigatório as elencadas no quadro das competências;
 - As restantes competências (cinco) serão escolhidas de acordo com o avaliador e avaliado.

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 classificação final do parâmetro competências resulta da média aritmética simples das pontuações atribuídas nas diferentes competências avaliadas, sendo que a competência objeto de avaliação é majorada em 1 nível, até à pontuação máxima de 5, quando a avaliação obtida na formação seja positiva.

Considerando a referida disposição legal, o Sr. Presidente propôs ao CCA se pronunciasse quanto à possibilidade de ser aplicada a avaliação com base nas competências relativamente a alguns trabalhadores das carreiras acima referidas, no âmbito do processo de avaliação de desempenho para o ciclo avaliativo 2026.

Atendendo que estes trabalhadores, desempenham funções de natureza executiva, padronizadas, previamente determinadas, rotineiras e permanentes ao longo do período em avaliação, o que dificulta a atribuição e negociação de objetivos baseados na eficiência, eficácia e qualidade e que as características que devem ser subjacentes aos mesmos, designadamente serem mensuráveis e ambiciosos, o CCA deliberou, por unanimidade, emitir parecer favorável com a aplicação excecional da avaliação com base nas competências, previstas no artigo 45.º-A da citada Lei, aos trabalhadores das carreiras de assistente operacional e de assistente técnico. Esta decisão também é aplicável ao pessoal não docente, do Agrupamento de Escolas do Sabugal, vinculado à Câmara Municipal do Sabugal.

Cada avaliador conhecedor da realidade funcional da Unidade Orgânica que dirige, deverá ponderar caso a caso qual o tipo de avaliação adotar aos seus avaliados.

1.9.1) Critérios para diferenciação de desempenhos: “Desempenho Bom”, “Desempenho Muito Bom” ou Inadequado e reconhecimento de “Desempenho Excelente”

1.1 - O cálculo inicial da diferenciação de desempenho fixada no n.º 1 do artigo 75.º da Lei do SIADAP, compete ao CCA e CCA restrito o dever de zelar pela aplicação da diferenciação de desempenho, tendo sempre como princípio orientador a proporcionalidade do número de trabalhadores em função da carreira, sendo:

- Carreira de Técnico Superior/Especialista de Informática;

- Carreira de Assistente Técnico/Coordenador Técnico/ Técnico de Informática/Fiscal Municipal;
- Carreira de Assistente Operacional/Encarregado Operacional.

1.2 - A diferenciação de desempenhos, **para o ciclo avaliativo 2026**, será fixada a percentagem máxima de 30% para as avaliações de *Desempenho Bom (do total dos trabalhadores por ficha de avaliação e Ponderação Curricular)*, 30% para as avaliações de *Desempenho Muito Bom (do total dos trabalhadores por ficha de avaliação e Ponderação Curricular)* e, de entre estas, 10% para o *Desempenho Excelente*, sendo que para as classificações mais elevadas será considerado o critério da distribuição por Unidade Orgânica.

O CCA definiu, de modo a garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, designadamente no que diz respeito à validação do desempenho Muito Bom, carece de fundamentação onde conste o desenvolvimento do avaliado, os seus contributos mais relevantes para o serviço, devendo ser acompanhada das respetivas evidências, devendo essa fundamentação obedecer aos seguintes requisitos:

- a) **Motivos decisivos** – em que medida a superação dos objetivos e as competências demonstradas a um nível elevado tiveram um impacto positivo no desempenho do serviço;
- b) **Esforço pela atualização e aplicação dos conhecimentos técnicos** – em que medida o trabalhador se esforçou pela atualização e aplicação dos conhecimentos adquiridos, com vista à melhoria do desempenho das suas funções;
- c) **Comportamento e atitudes do trabalhador com impacto positivo no serviço** – Quais as competências e atitudes profissionais demonstradas pelo trabalhador, com impacto significativo no serviço.

Para o reconhecimento de **desempenho excelente** apenas poderá ser atribuída quando se verificarem os seguintes requisitos mínimos cumulativos:

- a) Superação de 75% dos objetivos fixados;
- b) Obtenção da avaliação: 5 – “Competência demonstrada a um nível elevado” em 75% competências e avaliação de 3 – competência demonstrada” nos restantes 25%;
- c) Devendo ser, pela atitude, empenho e dedicação, um exemplo para todos os trabalhadores da mesma carreira;

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- d) Demonstrar, em permanência, disponibilidade, compromisso com o serviço e resultados visivelmente superiores ao exigível;
- e) Manter um nível de desempenho regular com tendência a distinguir-se positivamente;
- f) Inovar nos processos de trabalho, organização interna ou outros, com vista à melhoria do serviço, nomeadamente em termos de eficácia, eficiência e qualidade;
- g) Utilizar de forma parcimoniosa e eficaz os recursos financeiros com criação de valor para o Município;
- h) Revestir de carácter de universalidade, exercendo as suas funções com a mesma qualidade e rigor em qualquer serviço do Município do Sabugal.

A proposta de avaliação com o **“Desempenho Inadequado”** carece de justificação circunstanciada, assente nos seguintes critérios:

- a) **Motivos decisivos** – em que medida os objetivos não foram atingidos e/ou as competências demonstradas ou inexistentes tiveram impacto negativo no desempenho do serviço;
- b) **Necessidades de formação de desempenho** – qual o tipo de ações de formação deve o trabalhador frequentar para melhorar o seu desempenho profissional;
- c) **Capacidades do trabalhador com potencial desenvolvimento** – quais as competências que o trabalhador tem que desenvolver para melhorar o seu desempenho profissional.

A fundamentação para o desempenho inadequado deve ser acompanhada das respetivas evidências.

1.3 - No tocante à aplicação das quotas, aos trabalhadores, para o ciclo avaliativo 2026, foi fixada a percentagem máxima de 30% para as avaliações qualitativas de *Desempenho Bom*, 30% para as avaliações qualitativas de *Desempenho Muito Bom* e, de entre estas, 10% para o *Desempenho Excelente*, sendo que para as classificações mais elevadas será considerado o critério da distribuição por Unidade Orgânica.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

1.4 - A avaliação dos dirigentes intermédios encontra-se sujeita a diferenciação de desempenhos, competindo ao CCA restrito a garantia pelas seguintes percentagens:

a) 15% para as avaliações de desempenho «Muito Bom» e, de entre estas, 5% do total de dirigentes intermédios avaliados para o reconhecimento de desempenho «Excelente»;

b) 15% para as avaliações de desempenho «Bom».

c) Nos termos do n.º 8, do art.º 37.º e art.ºs 40.º e 75.º da Lei do SIADAP, na sua atual redação, o número de dirigentes intermédios abrangidos pela diferenciação de desempenhos é aferido pelas mesmas regras aplicáveis aos trabalhadores, podendo haver, pelo menos, um dirigente com diferenciação de desempenho no caso de a aplicação das percentagens resultar em número inferior à unidade - aplicável na aferição das percentagens das menções de «Muito Bom», «Bom» e reconhecimento de mérito (desempenho Excelente).

1.9.2) - 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 consecutivamente:

- a) A avaliação obtida no parâmetro “Resultados”;
- b) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo;
- c) Nível de absentismo;
- d) Nota máxima na implementação de propostas de melhoria e sua eficácia.

2 – Em caso de não validação das avaliações de desempenho de Muito Bom, Bom e Inadequado, sempre que seja necessário, o CCA procede à descida da classificação, a nova avaliação de desempenho corresponderá à menção qualitativa imediatamente inferior aquela em que se encontra, com a classificação quantitativa correspondente ao limite superior do intervalo de valores equivalente a essa nova menção, nos termos do n.º 6, do art.º 50.º da Lei do SIADAP.

3
R
[Handwritten signatures and initials]

1.9.3) – Monitorização

A monitorização do desempenho prevista no art.º 74.º da Lei do SIADAP , reveste-se de grande importância, na medida em que este momento de avaliação intercalar permite validar os resultados e competências inicialmente contratualizados e assim poder rever, em tempo, o processo avaliativo, introduzindo as necessárias alterações.

Recomenda ainda, o CCA, seja realizada uma monitorização no final do primeiro semestre de 2026, sendo preenchidas as fichas de monitorização disponibilizadas no Sistema de Avaliação de Desempenho na aplicação SAD Web.

A reformulação de objetivos deve ocorrer logo que conhecidos os factos supervenientes que justifiquem a impossibilidade ou inutilidade de os prosseguir, total ou parcialmente.

1.9.4) – Sucessão de Avaliadores

Caso no ano de avaliação se sucedam vários avaliadores, a avaliação é realizada pelo superior hierárquico do trabalhador no momento da realização da avaliação.

Compete ao avaliador cessante entregar elementos adequados sobre os parâmetros contratualizados, relativos ao período em que o trabalhador foi seu avaliado.

Caso o trabalhador mude de serviço, compete ao avaliador do serviço de origem remeter ao avaliador de destino os elementos adequados à avaliação.

Sempre que se justifiquem estas situações deverá ser preenchida a ficha de avaliação – “Elementos em caso de sucessão de avaliadores” constante no Anexo III da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, disponível na aplicação SADWeb.

1.9.5) – Alteração de posicionamento remuneratório

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, os pontos que relevam para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório, em 2026, são contados da seguinte forma:

- Desempenho excelente – 3 pontos;
- Desempenho Muito Bom – 2 pontos;
- Desempenho Bom – 1,5 pontos
- Desempenho Regular – 1 ponto
- Desempenho Inadequado – 0 pontos

Em 2026 a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório ocorre quando o trabalhador tiver acumulado 8 pontos.

1.9.6) – Os efeitos da avaliação dos dirigentes em SIADAP2

A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios tem efeitos em matéria de prémios de desempenho quando lhes sejam atribuídas as menções de «Muito Bom», «Bom» ou reconhecimento de mérito (desempenho Excelente).

A avaliação em sede de SIADAP pode ser tida em conta para a avaliação dos dirigentes intermédios, fundamentando a renovação ou cessação da comissão de serviço ao abrigo do Estatuto do Pessoal Dirigente.

Tem ainda efeitos na renovação ou cessação da comissão de serviço, sendo que implica a cessação da respetiva comissão de serviço.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

Ponto 2 – REGULAMENTO DO CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO

Não foi apresentada qualquer proposta de alteração ao Regulamento, mantendo-se em vigor o aprovado em 17 de dezembro de 2024 (Anexo I). -----

Ponto 3 – CRITÉRIOS PARA EFEITOS DA PONDERAÇÃO CURRICULAR

Em cumprimento do disposto no n.º 4, do art.º 43º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e atendendo às alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, o CCA procedeu à análise da fixação dos critérios para efeitos da ponderação curricular, deliberou, por unanimidade, aprovar os critérios para efeitos da ponderação curricular que se encontram no Anexo I do Regulamento do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA).

Foi lembrado que nos casos em que não seja possível realizar avaliação de desempenho através da fixação de objetivos e competências, mas em que o trabalhador mantenha ativo o vínculo de emprego público, é considerada a última avaliação disponível com impacto na carreira, conforme disposto no n.º 6 art.º 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

Estes são, nomeadamente, trabalhadores que não tiveram avaliação por motivos de ausência (total ou parcial) justificada ou falta de contacto funcional com o serviço a que pertencem, ou aqueles que exercem ou exerceram cargos dirigentes, em comissão de serviço ou em regime de substituição, durante o ciclo avaliativo 2026 e pretendem avaliação com impacto na carreira de origem.

Todavia, caso não haja avaliação que possa ser considerada ou o trabalhador não pretender mantê-la, este pode requerer avaliação por ponderação curricular, a qual obedece aos critérios constantes no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro e aos critérios específicos da Câmara Municipal do Sabugal, aprovados pelo CCA.

Os interessados que pretendam este tipo de avaliação relativamente ao ciclo avaliativo 2026, devem entregar até 31 de dezembro de 2026, requerimento dirigido ao Presidente da Câmara de admissibilidade da avaliação (Anexo I-B) .

Ponto 4 – OUTROS ASSUNTOS: -----

Foi agendada a próxima reunião, do CCA, para dia 29 de janeiro de 2026, pelas 10:00 horas, no Salão Nobre do Edifício dos Paços do Concelho, com o objetivo de proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos e validação dos Desempenhos de Muito Bom, Bom e Inadequados e de reconhecimento dos Desempenhos excelentes.-----

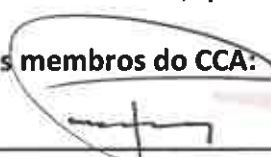
Em cumprimento do disposto no n.º 4, do art.º 43.º, da Lei n.º 66/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, a presente ata deverá ser tornada pública.-----

No final da reunião o Sr. Presidente submeteu à aprovação a presente ata, nos termos do estatuído nos n.ºs 2 do art.º 34.º do Código de Procedimento Administrativo, tendo a mesma sido aprovada, por unanimidade, e que vai ser assinada por todos os presentes.-----

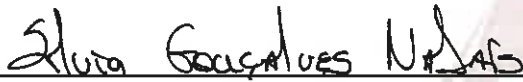
Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada quando eram onze horas e cinquenta minutos.-

E eu, Liseta Nabais Martins Sanches, secretária do CCA, que a redigi, subscrevo e assino.-----

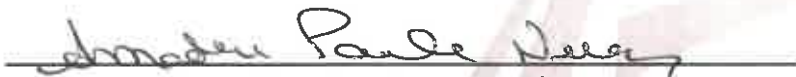
Os membros do CCA:



(Vítor Manuel Dias Proença)



(Sílvia Gonçalves Nabais)



(Amadeu Paula Neves)



(Paulo José Nabais da Cruz)



(Jaime Lino Neto Pereira Pinto)



SABUGAL
MUNICÍPIO


(Maria da Glória da Silva Quinaz)

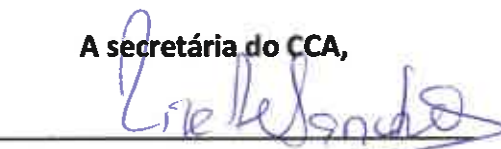

(Afonso Pina Tavares)


(Alexandre Luís Afonso Ribeiro)


(Daniel Simão)


(António Carlos Pereira dos Santos)

A secretária do CCA,


(Liseta Nabais Martins Sanches)