

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO
DO MUNICÍPIO DE VAGOS

SESSÃO ORDINÁRIA

ATA n.º 1/2025



No dia dez de fevereiro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas nove horas e cinquenta e cinco minutos, reuniu ordinariamente o Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), na Sala de Reuniões da Câmara Municipal de Vagos, com a presença de:

- João Paulo Sousa Gonçalves – Presidente da Câmara Municipal e do CCA;
- Pedro Miguel Carvalhais Bento – Vice-Presidente da Câmara Municipal;
- Sara Raquel Rodrigues Caladé – Vereadora em regime de tempo inteiro;
- Susana Maria Ferreira Gravato - Vereadora em regime de tempo inteiro;
- Gabriela Alexandra Pinto Cabano – Chefe da Divisão de Urbanismo;
- Jorge Manuel Gonçalves Almeida – Chefe da Divisão de Serviços Operacionais;
- Laerte Macedo Pinto - Chefe da Divisão Administrativa e de Ação Social;
- Luís Nuno Rodrigues Fernandes André – Chefe da Divisão de Gestão Financeira;
- Nuno Alexandre Costa Carvalho – Chefe da Divisão de Planeamento e Obras Públicas;
- Susana Raquel Pereira Jesus – Chefe da Divisão Jurídica e de Recursos Humanos.

para apreciação dos assuntos constantes da Ordem de Trabalhos, a saber:

1. SIADAP 2025:

- **Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão referido no artigo 5º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;**
- **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;**
- **Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho;**
- **Estabelecer critérios de desempate.**

2. SIADAP 2023/2024:

- **Diferenciação de desempenhos para as avaliações com Muito Bom e Bom;**
- **Composição da Secção Autónoma do CCA.**

1. SIADAP 2025

Nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, o ciclo de avaliação do SIADAP 3 é **anual**, pelo que os objetivos e/ou competências serão contratualizados para o ano de 2025.

1.1. O CCA propõe que continue a ser aplicado o regime de avaliação com base nas competências, previsto nos números 1 e 2 do artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, aos trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional (incluindo encarregados operacionais) e na categoria de assistente técnico, por se encontrarem 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 de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

1.2. No caso dos trabalhadores que estão integrados na carreira de técnico de sistemas e tecnologias de informação, que se encontram a desempenhar funções equivalentes à categoria de assistente técnico, ser-lhes-á também aplicado o regime de avaliação com base nas competências.

1.3. O CCA deliberou, para o ano de 2025, fixar em **dez competências**, a negociar entre avaliador e avaliado, de entre as competências fixadas pela Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, para os **trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional (incluindo encarregados operacionais) e na categoria de assistente técnico e para os trabalhadores integrados na carreira de técnico de sistemas e tecnologias de informação, que se encontram a desempenhar funções equivalentes à categoria de assistente técnico.**

1.4. Deliberou o CCA fixar em **oito competências**, a negociar entre avaliador e avaliado, de entre as competências fixadas pela Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, e em **três objetivos** para os **trabalhadores integrados na categoria de coordenador técnico, na carreira e categoria de técnico superior, na carreira de informática, na carreira de fiscal e para os dirigentes intermédios.**

1.5. Em cumprimento do disposto n.º 4 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, o CCA propõe ao Presidente da Câmara que sejam



estabelecidas, para a avaliação dos trabalhadores, as duas competências identificadas abaixo, definidas por grau de complexidade funcional:

Grau de complexidade funcional 1 – Assistente Operacional

1 – Orientação para o serviço público

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

4 – Orientação para os resultados

Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.
- Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.
- Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.

Grau de complexidade funcional 2 – Assistente Técnico, Técnico de sistemas e tecnologias de informação e Fiscal

1 – Orientação para o serviço público

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público.

Handwritten signatures and initials in blue ink:
KAL de
S...
fch
JCP
ff

- Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

4 – Orientação para os resultados

Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
- Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos.
- Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.

Grau de complexidade funcional 3 – Técnico Superior e Especialista de sistemas e tecnologias de informação

1 - Orientação para o serviço público

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
- Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

4 – Orientação para os resultados:

Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the name 'Sandra' and other illegible signatures.

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
- Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
- Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

1.6. Entre as competências definidas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação de entre as identificadas no catálogo de formação do Instituto Nacional de Administração (INA, I.P.).

1.7. O CCA deliberou ainda advertir os avaliadores que a verificação das competências deverá constituir um exercício constante e contínuo ao longo do ano de avaliação, podendo adotar-se procedimentos de registo (ficha individual) em que se anote o cumprimento ou não dos comportamentos associados.

Os comportamentos associados às competências referem-se ao padrão de desempenho médio exigível e traduzem-se nas seguintes valorações:

- Quando o comportamento observável supera o padrão médio exigível são atribuídos 5 pontos;
- Quando o comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível são atribuídos 3 pontos;
- Quando o comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível é atribuído 1 ponto.

O padrão médio exigível corresponde à demonstração do comportamento com caráter de regularidade, de modo consistente e eficaz.

A pontuação dos três comportamentos determina a valoração da competência.

De acordo com o anexo II da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, as competências são valoradas da seguinte forma:

Grelha de correspondência para valoração das competências	
<p>Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto <i>Exemplos:</i> - 2 comportamentos pontuados com 3 e 1 comportamento pontuado com 5, a competência é classificada com 3. - 2 comportamentos pontuados com 5 e 1 comportamento pontuado com 3, a competência é classificada com 5.</p>	<p>A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento mais frequente (3 ou 5)</p>
<p>Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto <i>Exemplos:</i> - 1 comportamento pontuado com 1 e 2 comportamentos pontuados com 3, a competência é classificada com 3. - 1 comportamento pontuado com 1 e 2 comportamentos pontuados com 5, a competência é classificada com 3.</p>	<p>3</p>

Handwritten signatures and notes in blue ink:
 - Large signature: "S. M. de Jesus"
 - Other initials: "J. P.", "M. J.", "M. J. Vagos"
 - A vertical line of scribbles on the right side of the table.

Dois ou três comportamentos são pontuados com 1 ponto

Exemplos:

- 2 comportamentos pontuados com 1 e 1 comportamento pontuado com 3, a competência é classificada com 1.
- 2 comportamentos pontuados com 1 e 1 comportamento pontuado com 5, a competência é classificada com 1.

1

1.8. Os avaliadores devem contratualizar os objetivos e competências (ou apenas competências) com os seus avaliados até ao dia **31 de março de 2025**.

1.9. Após esta data, o CCA verifica o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, sinalizando os casos de incumprimento e determinando a fixação dos referidos parâmetros, no prazo máximo de dez dias úteis, nos termos do n.º 1 do artigo 65.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

1.10. Quando for necessário proceder a desempate entre trabalhadores, o CCA deliberou que releva, consecutivamente, o tempo de serviço na carreira, o tempo de serviço no exercício de funções públicas e a avaliação obtida nas duas competências estabelecidas pelo Presidente da Câmara.

2. SIADAP 2023/2024

2.1. No momento da validação, se se verificar que o limite da percentagem máxima para as classificações de Desempenho Muito Bom, a que corresponde 30%, aplicado ao número de trabalhadores sujeitos a avaliação, foi ultrapassado, a regra de validação é feita por ordem decrescente de valoração, descendo para a menção qualitativa imediatamente inferior (Desempenho Bom), com correspondência à menção quantitativa superior desta (3,999), as avaliações que ultrapassarem a quota.

Por sua vez, estas avaliações que descem para 3,999 vão entrar na percentagem máxima de 30% para as classificações de Desempenho Bom.

Se se verificar que o limite da percentagem máxima para as classificações de Desempenho Bom, a que corresponde 30%, aplicado ao número de trabalhadores sujeitos a avaliação, foi ultrapassado, a regra de validação é feita por ordem decrescente de valoração, descendo para a menção qualitativa imediatamente inferior (Desempenho Regular), com correspondência à menção quantitativa superior desta (3,499), as avaliações que ultrapassarem a quota.

2.2. O CCA deliberou, ainda, nomear os seguintes representantes do Município na secção autónoma do CCA:

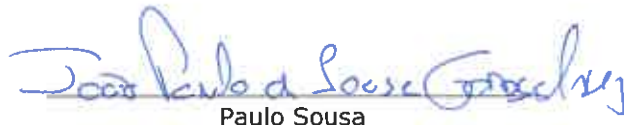
- Pedro Miguel Carvalhais Bento, Vice-Presidente da Câmara Municipal, que preside, por delegação de competências do Presidente da Câmara;

- Bruno Miguel Santos Marques, Chefe da Divisão de Educação, Desporto e Juventude.

Integra, também, esta secção autónoma a adjunta do Diretor do Agrupamento de Escolas de Vagos, Maria Teresa Rodrigues Páscoa.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

E não havendo mais assuntos a tratar, o senhor Presidente deu por encerrada a reunião, pelas doze horas, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do Conselho Coordenador de Avaliação e por mim, Sandana Oliveira, Secretária do mesmo Conselho, que a redigi.



Paulo Sousa



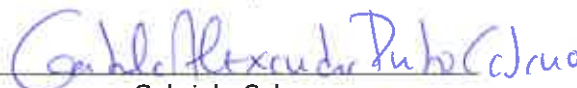
Sara Caladé



Pedro Bento



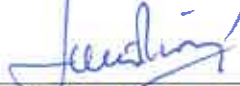
Susana Gravato



Gabriela Cabano



Jorge Almeida



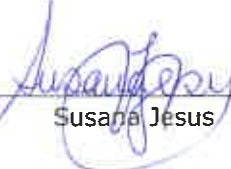
Laerte Pinto



Nuno André



Nuno Carvalho



Susana Jesus