

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO  
DO MUNICÍPIO DE VAGOS

**SESSÃO ORDINÁRIA**

**ATA n.º 3/2025**

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

- António Manuel Costa de Castro – Vice-Presidente da Câmara Municipal e Presidente do CCA, em substituição do Presidente da Câmara Municipal, Rui Miguel Rocha Cruz;
- Isabel Cristina Jesus Capela – Vereadora em regime de tempo inteiro;
- Maria da Graça Matias Gadelho – Vereadora em regime de tempo inteiro;
- 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;
- 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 2026:**

- 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 os critérios de ponderação curricular;
- Pronunciar-se sobre a avaliação apenas por competências (artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro);
- Pronunciar-se sobre as duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores (n.º 4 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro);
- Aprovar o novo Regulamento do CCA.

**2. SIADAP 2025**

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

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'A. Luis' and 'M. Pinheiro'.*

## 1. SIADAP 2026

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) Trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2;
- b) Trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

O CCA propõe, ainda que o regime de avaliação com base nas competências seja aplicado ao Pessoal Não Docente.

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 2026, 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 e na carreira de fiscal**.

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:

*Handwritten notes and signatures in blue ink:*  
Bald. 3  
Luz  
A  
f.  
ff  
M. Pereira

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

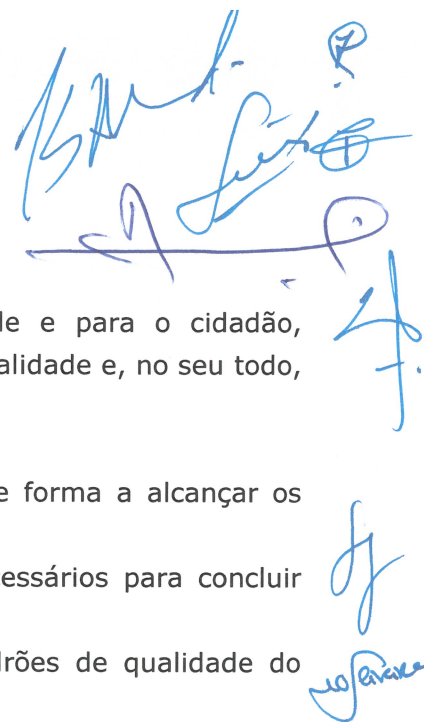
1 – Orientação para o serviço público

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.
- 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:

- 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.).

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*

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:

- a) Quando o comportamento observável supera o padrão médio exigível são atribuídos 5 pontos;
- b) Quando o comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível são atribuídos 3 pontos;
- c) 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 carácter de regularidade, de modo consistente e eficaz.

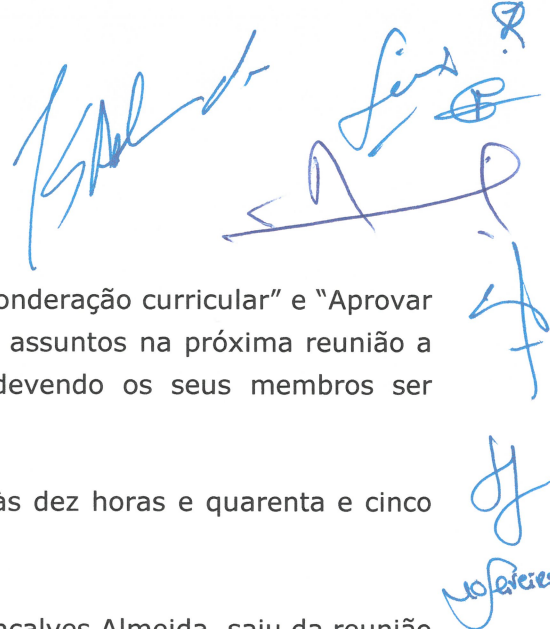
A pontuação dos três comportamentos determina a valoração da competência.

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

<b>Grelha de correspondência para valoração das competências</b>	
<p><b>Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto</b>  <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><b>Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto</b>  <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>
<p><b>Dois ou três comportamentos são pontuados com 1 ponto</b>  <i>Exemplos:</i>                      - 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.</p>	<p>1</p>

1.8. Os avaliadores devem contratualizar os objetivos e competências (ou apenas competências) com os seus avaliados até ao dia **28 de fevereiro de 2026**.

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. Relativamente aos pontos “Estabelecer os critérios de ponderação curricular” e “Aprovar o novo Regulamento do CCA”, o CCA deliberou apreciar estes assuntos na próxima reunião a realizar no dia 10 de dezembro de 2025, às dez horas, devendo os seus membros ser convocados por e-mail.

A Vereadora Maria da Graça Matias Gadelho saiu da reunião às dez horas e quarenta e cinco minutos.

O Chefe da Divisão de Serviços Operacionais, Jorge Manuel Gonçalves Almeida, saiu da reunião às onze horas e quinze minutos.

## **2. SIADAP 2025**

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.

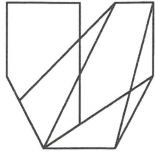
Se se verificar que o limite da percentagem máxima para as classificações de Desempenho Bom, a que corresponde 30%, aplicado ao número de trabalhadores sujeitos a avaliação, foi ultrapassado, a regra de validação é feita por ordem decrescente de valoração, descendo para a menção qualitativa imediatamente 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, que será secretariada pela Técnica Superior, Sandrina Oliveira:

- Isabel Cristina Jesus Capela, Vereadora do pelouro da Educação, 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 subdiretora do Agrupamento de Escolas de Vagos, Prof.ª Rosário Claro.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.



E não havendo mais assuntos a tratar, o senhor Presidente do CCA deu por encerrada a reunião, pelas onze horas e trinta minutos, 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, Sandeira Oliveira, Secretária do mesmo Conselho, que a redigi.

António Castro

Isabel Capela

Graça Gadelho

Jorge Almeida

Laerte Pinto

Nuno André

Susana Jesus