

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO  
DO MUNICÍPIO DE VAGOS

**SESSÃO ORDINÁRIA**

**ATA n.º 4/2025**

No dia dez 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;
- 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. Aprovar o novo Regulamento do CCA;**
- 2. Estabelecer os critérios de ponderação curricular.**

**FALTAS:** O CCA deliberou, por unanimidade, justificar a ausência da Vereadora em regime de tempo inteiro, Maria da Graça Matias Gadelho, e do Chefe da Divisão de Serviços Operacionais, Jorge Manuel Gonçalves Almeida.

**1. Novo Regulamento do CCA**

O CCA deliberou aprovar o novo Regulamento do CCA, que faz parte integrante da presente ata.

**2. Critérios da ponderação curricular**

Tendo em consideração o disposto no n.º 1 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, o CCA deliberou fixar, a partir do ano 2025, os seguintes critérios e respetiva ponderação para:

- Trabalhadores que exerceram cargos dirigentes, funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou funções de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social:

- I. Habilitações Académicas e Profissionais – ponderação: 10%;  
 II. Experiência Profissional – ponderação: 55%;  
 III. Valorização Curricular – ponderação: 20%;  
 IV. Exercício de cargos dirigentes, funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou funções de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social – ponderação: 15%.

- Trabalhadores que não exerceram cargos dirigentes, funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou funções de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social:

- I. Habilitações Académicas e Profissionais – 10%;  
 II. Experiência Profissional – 60%;  
 III. Valorização Curricular – 20%;  
 IV. Exercício de cargos dirigentes, funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou funções de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social – ponderação: 10%.

Mais deliberou o CCA fixar os seguintes critérios de valoração:

### I. Habilitações Académicas e Profissionais

a) Habilitação inferior à exigida à data de integração na carreira.	1
b) Habilitação exigida à data de integração na carreira.	3
c) Habilitação superior à exigida à data de integração na carreira.	5

### II. Experiência Profissional (devidamente comprovada)

<p>a) Desempenho <b>insuficiente</b> das funções inerentes ao conteúdo funcional da respetiva carreira/categoria, evidenciando os seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realiza tarefas com erros frequentes, exigindo correções constantes.</li> <li>- Revela desconhecimento ou aplicação incorreta das normas, procedimentos ou instrumentos de trabalho essenciais.</li> <li>- Necessita de supervisão permanente para funções básicas da carreira.</li> <li>- Trabalho frequentemente incompleto, desorganizado ou tecnicamente deficiente.</li> <li>- Dificuldade em aplicar orientações ou instruções previamente transmitidas.</li> </ul>	1
<p>b) Desempenho <b>satisfatório</b> das funções inerentes ao conteúdo funcional da respetiva carreira/categoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumpre adequadamente as tarefas e responsabilidades do posto de trabalho.</li> <li>- Domínio funcional suficiente das normas e procedimentos aplicáveis.</li> <li>- Contribui para o funcionamento regular do serviço, ainda que sem</li> </ul>	3

<p>exceder o esperado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumpre instruções e orientações de forma consistente, ainda que com pouca autonomia.</li> <li>- Desempenho previsível e fiável dentro das exigências normais da categoria.</li> </ul>	
<p>c) <b>Bom</b> desempenho de funções, quer inerentes ao conteúdo funcional da respetiva carreira/categoria, quer inerentes a carreira/categoria do mesmo nível, bem como desempenho de funções de nível superior de responsabilidade e complexidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Executa as funções com elevado rigor técnico e autonomia.</li> <li>- Cumpre as tarefas solicitadas de forma consistente, com qualidade superior à média.</li> <li>- Demonstra profundo domínio dos procedimentos, normas e ferramentas aplicáveis.</li> <li>- Identifica melhorias e contribui para otimização de processos ou qualidade do serviço.</li> <li>- Mantém atitude proativa e fiável na execução das tarefas.</li> </ul>	5

*Lin*

*if*

*S*

*sg*

*valvesca*

### III. Valorização Curricular

a) Não participou, nos últimos 3 anos, em quaisquer ações de valorização curricular com interesse para o exercício das suas funções.	1
b) Participou em ações de valorização curricular, realizadas nos últimos 3 anos, com relevância para o exercício das funções inerentes ao conteúdo funcional do respetivo cargo/carreira/categoria, até 105 horas.	3
c) Participou em ações de valorização curricular, realizadas nos últimos 3 anos, com relevância para o exercício das funções inerentes ao conteúdo funcional do respetivo cargo/carreira/categoria, em número relevante, superior a 105 horas.	5

### IV. Exercício de cargos dirigentes, funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou funções de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social

a) Sem exercício de cargos dirigentes, funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou funções de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social.	1
b) Exercício de cargos dirigentes, funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou funções de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social, em órgãos de direção ou administração, até 12 anos.	3
c) Exercício de cargos dirigentes, funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou funções de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social, em órgãos de direção ou administração, por mais de 12 anos.	5

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

O CCA deliberou ainda, por unanimidade, fixar nova reunião para o dia 26 de janeiro de 2026, devendo ser convocados, para o efeito, todos os seus membros.

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



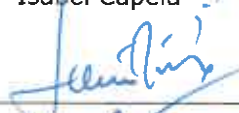
---

António Castro




---

Isabel Capela



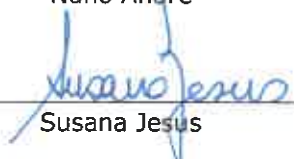
---

Laerte Pinto



---

Nuno André



---

Susana Jesus



*Sj*  
**Regulamento de Funcionamento do Conselho**

**Coordenador da Avaliação**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## **REGULAMENTO DE FUNCIONAMENTO DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO**

O Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, aplicado à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, tem como principal objetivo o reconhecimento do mérito e a distinção do desempenho com base nos resultados obtidos, com vista à promoção de uma cultura de excelência e de qualidade.

Nos termos do n.º 6 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, o presidente da Câmara Municipal assegura a elaboração do regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA).

Nesta conformidade, visando definir a composição, as competências e o seu funcionamento, é proposto para aprovação o regulamento do CCA da Câmara Municipal de Vagos.

### **Artigo 1.º**

#### **Objeto**

O presente regulamento define a composição, as competências e o funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação da Câmara Municipal de Vagos (CMV), em cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

### **Artigo 2.º**

#### **Definição**

O Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) é o órgão com competências em matéria de planeamento, estratégia, consulta e orientação sobre o sistema de avaliação de desempenho dos Dirigentes (Intermédios), no âmbito do SIADAP 2, e dos Trabalhadores, no âmbito do SIADAP 3, em exercício de funções na CMV, o qual funciona na dependência direta do Presidente da Câmara.

### **Artigo 3.º**

#### **Composição**

1. O CCA é composto pelos seguintes membros:
  - a) Presidente da Câmara e, nas suas faltas e impedimentos, pelo Vice-Presidente;
  - b) Vereadores que exerçam funções a tempo inteiro;
  - c) O dirigente responsável pela área dos recursos humanos;
  - d) Três a cinco dirigentes, designados pelo Presidente da Câmara.
2. O CCA é presidido pelo Presidente da Câmara.
3. O CCA tem composição restrita aos membros do órgão executivo deste Conselho quando o exercício das suas competências incidir sobre o desempenho de dirigentes intermédios e, no caso de lhe ser requerido emissão de parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados.
4. O CCA dispõe de um secretário nomeado por despacho do Presidente da Câmara, que coadjuvará e elaborará as atas das reuniões, podendo a designação incidir em colaborador alheio ao CCA, nomeadamente trabalhador do Núcleo de Recursos Humanos, o qual exerce as competências enunciadas no artigo 9.º do presente Regulamento.

### **Artigo 4.º**

#### **Secção Autónoma**

1. É criada uma Secção Autónoma do CCA para validar as avaliações de desempenho de muito bom, bom ou inadequado, bem como para proceder ao reconhecimento de desempenho excelente do pessoal não docente.
2. A Secção Autónoma é constituída por:
  - a) O Presidente da Câmara ou o Vereador com o pelouro da Educação, que preside;
  - b) O dirigente da área de Educação;
  - c) O Diretor do Agrupamento de Escolas ou um representante do agrupamento, com competência delegada pelo Diretor.
3. A Secção Autónoma dispõe de um secretário nomeado por despacho do Presidente da Câmara, que coadjuvará e elaborará as atas das reuniões, podendo a designação incidir em colaborador alheio à Secção Autónoma, nomeadamente trabalhador do Núcleo de Recursos Humanos, o qual exerce as competências enunciadas no artigo 9.º do presente Regulamento.

## Artigo 5.º

### Competências

O CCA, enquanto entidade que irá garantir a aplicação objetiva e criteriosa do sistema de avaliação do desempenho, tem como principais competências:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão do sistema de avaliação do desempenho;
- b) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos;
- c) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira;
- d) Definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação;
- e) Analisar as propostas de avaliação e proceder à sua harmonização, nos termos do artigo 64.º Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;
- f) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 2 e do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho de muito bom, bom ou inadequado, bem como proceder ao reconhecimento de desempenho excelente;
- g) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados;
- h) Fixar os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração, nos termos do n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;
- i) 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);
- j) Pronunciar-se sobre a avaliação apenas por competências, nos termos do artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;
- k) Pronunciar-se sobre as duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores, nos termos do n.º 4 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;
- l) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe são cometidas.

## **Artigo 6.º**

### **Comissão Paritária**

Um dos membros do CCA, pertencente ao órgão executivo, é designado pelo Presidente da Câmara para integrar a composição da Comissão Paritária, que tem competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados antes da respetiva homologação.

## **Artigo 7.º**

### **Funcionamento**

1. O CCA reúne, ordinariamente, no último trimestre de cada ano, na segunda quinzena do mês de janeiro e na primeira quinzena do mês de março, a fim de dar cumprimento às competências previstas no artigo 5.º do presente Regulamento.
2. O CCA reúne, extraordinariamente, sempre que o seu Presidente o convoque, por sua iniciativa ou a pedido de qualquer um dos restantes membros.
3. O CCA reúne ainda, extraordinariamente, sempre que tiver de emitir parecer sobre as reclamações apresentadas à homologação da avaliação, podendo solicitar, por escrito, a avaliadores e avaliados, os elementos que julgar convenientes.
4. A convocação para as sessões ordinárias e extraordinárias, será feita com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência, salvo em caso de excecional urgência.
5. O CCA só pode deliberar na presença de mais de metade do número legal dos seus membros.
6. Na falta do quórum previsto no número anterior, será convocada pelo Presidente nova reunião, com o intervalo de, pelo menos, vinte e quatro horas.
7. A reunião em segunda convocatória realizar-se-á com, pelo menos, um terço dos seus membros com direito a voto.
8. As deliberações são efetuadas por votação nominal, salvo o disposto nas alíneas seguintes ou expressa determinação legal em sentido contrário:
  - a) Por votação secreta, mediante deliberação do CCA, nomeadamente para reconhecimento do desempenho excelente ou em virtude de estarem em causa especiais apreciações de comportamentos ou qualidades de pessoas;
  - b) Por simples consenso, quando se trate de deliberações sobre assuntos de mero expediente, verificando o Presidente a inexistência de oposição.

9. No exercício das suas competências, o CCA poderá solicitar aos avaliadores ou aos avaliados os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, bem como convidar os interlocutores a expor a sua posição, por uma única vez, em audição, cuja duração não deverá exceder os 30 minutos.
10. Poderão também ser consultados, sem qualquer carácter vinculativo, os dirigentes de cada uma das unidades orgânicas que integram a estrutura da CMV.

### **Artigo 8.º**

#### **Atas**

1. De tudo o que ocorrer nas reuniões do CCA será lavrada uma ata, que contém um resumo do que de essencial nela se tiver passado, indicando, designadamente, a data e o local da reunião, os membros presentes e ausentes, os assuntos apreciados, as decisões e deliberações tomadas e a forma e o resultado das respetivas votações e, bem assim, o facto de a ata ter sido lida e aprovada.
2. Qualquer membro do CCA pode fazer constar na ata o seu voto de vencido e as razões que o fundamentam.
3. As atas são lavradas pelo Secretário e submetidas à aprovação de todos os membros no final da respetiva reunião ou no início da seguinte, sendo assinadas, após a aprovação, por todos os membros presentes.
4. As atas ou o texto das deliberações podem ser aprovadas em minuta, no final das reuniões, desde que tal seja deliberado pela maioria dos membros presentes, sendo assinadas, após aprovação, por todos os membros presentes.
5. As deliberações dos órgãos só adquirem eficácia depois de aprovadas e assinadas as respetivas atas ou depois de assinadas as minutas, nos termos dos números anteriores.
6. As atas serão publicitadas nos locais habituais (edifícios municipais) e na intranet do Município.

### **Artigo 9.º**

#### **Secretariado**

Compete ao Secretário do CCA:

- a) Receber os documentos relativos aos assuntos que devam ser submetidos à consideração e apreciação do Conselho;

- b) Compilar e anotar os documentos necessários para estudo e esclarecimento dos assuntos a tratar em reunião do Conselho;
- c) Remeter, com a devida antecedência, aos membros do CCA, os documentos referentes aos assuntos a tratar em reunião do Conselho;
- d) Enviar aos membros do CCA, com a antecedência prevista no n.º 4 do artigo 7.º do presente Regulamento, as convocatórias para as reuniões e a respetiva ordem de trabalhos;
- e) Redigir as atas das reuniões;
- f) Tratar com o Presidente do Conselho ou com os seus membros e, sempre que tal se revele necessário ou conveniente, com outras entidades, todos os assuntos que careçam de informação ou esclarecimento, a fim de preparar as reuniões, facilitar o funcionamento e dar andamento às decisões do CCA;
- g) Assegurar a divulgação dos atos do CCA, sempre que assim for decidido, bem como a expedição e o arquivo dos documentos exarados por aquele órgão.

#### **Artigo 10.º**

##### **Critérios de desempate**

Quando for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, relevam, consecutivamente, e pela seguinte ordem:

- a) A avaliação obtida no parâmetro “competências”;
- b) A avaliação obtida no parâmetro “resultados”;
- c) A avaliação obtida nas duas competências estabelecidas pelo Presidente da Câmara;
- d) A avaliação obtida no último processo avaliativo;
- e) O tempo de serviço na carreira;
- f) O tempo de serviço no exercício de funções públicas.

#### **Artigo 11.º**

##### **Validação das avaliações de desempenho excelente**

1. A validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de desempenho muito bom e de reconhecimento de desempenho excelente implica declaração formal, assinada por todos os membros do CCA, do cumprimento daquelas percentagens.
2. As decisões serão tomadas mediante votação secreta por todos os membros do CCA.
3. O reconhecimento de desempenho excelente dos trabalhadores deve ter em consideração os seguintes elementos indicadores do impacto no serviço do seu desempenho:



- 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.
4. As fundamentações das propostas de desempenho excelente devem centrar-se sobre estes elementos e, obrigatoriamente, apresentar provas de facto do respetivo grau de impacto do desempenho:
- a) Nível 5 – Impacto de desempenho elevado;
  - b) Nível 3 – Impacto do desempenho médio;
  - c) Nível 1 – Impacto de desempenho baixo ou inexistente.
5. A fundamentação nestes termos deverá obrigatoriamente ser realizada pelo avaliador, no momento da avaliação, em documento próprio, que se anexa ao presente regulamento.
6. Para o reconhecimento da menção de desempenho excelente deve a proposta de avaliação verificar uma aferição de Nível 5 em pelo menos três elementos de impacto no serviço, mantendo-se a menção validada de desempenho muito bom, quando assim não se verifique.

#### **Artigo 12.º**

##### **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 a legislação relativa ao SIADAP.

#### **Artigo 13.º**

##### **Norma revogatória**

É revogado o Regulamento de funcionamento do CCA em vigor, aprovado em reunião do CCA, em 26/03/2010.

#### **Artigo 14.º**

##### **Entrada em vigor**

O presente regulamento entra em vigor a partir da data da sua aprovação.

## ANEXO

### FICHA DE REGISTO DE CONTRIBUTOS RELEVANTES QUE SUPORTAM A ATRIBUIÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO DE EXCELENTE

Ano de avaliação: \_\_\_\_\_

Identificação do serviço: Município de Vagos

Identificação do avaliado:

Nome: _____
Carreira/Categoria: _____
Unidade orgânica: _____

CRITÉRIOS DE IMPACTO DA GESTÃO	Nível de impacto verificado			Fundamentação
	Nível 1 (impacto de desempenho baixo ou inexistente)	Nível 3 (impacto de desempenho médio)	Nível 5 (impacto de desempenho elevado)	
<p><b>Critério 1. Acréscimos da Eficácia, Eficiência e Qualidade</b></p> <p>(em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para acrescer valor em termos de eficácia, eficiência e a qualidade dos processos)</p>				
<p><b>Critério 2. Otimização dos Recursos Financeiros</b></p> <p>(em que medida o avaliado fez uma utilização parcimoniosa e eficaz dos recursos necessários ao seu desempenho de modo a gerar reduções de custos e / ou promoveu a captação de novos recursos financeiros)</p>				
<p><b>Critério 3. Inovação</b></p> <p>(em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para a inovação organizacional, nos produtos ou serviços, de modo a expandir a criação de valor público pelo serviço)</p>				
<p><b>Critério 4. Necessidades dos utilizadores</b></p> <p>(em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para melhorar as condições de satisfação das necessidades de utilizadores externos ou internos)</p>				

Data: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_

O Avaliador:

