

[Handwritten signatures and initials in the top right corner, including 'Escrituras', 'Ai', and others.]

REUNIÃO DO CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (CCA)

Ata n.º 02/2026

Aos vinte dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e seis, pelas 10h45, reuniu, na Sala de Reuniões do Edifício dos Paços do Concelho, o Conselho Coordenador da Avaliação, sob a presidência do Senhor Presidente da Câmara Municipal, Dr. Carlos Martins da Silva.

Estiveram presentes os seguintes membros do Conselho:

Carlos Manuel Pires Martins da Silva, Presidente da Câmara Municipal e Presidente do CCA

Aurélio Mariz Neiva, Vereador a tempo inteiro

Paula Cristina Fonseca Abreu Cepa, Vereadora a tempo inteiro

Fátima Heloísa Pereira Escrivães, Vereadora a tempo inteiro

Elsa Manuela Ramires e Sá, Chefe da Divisão de Administração Geral, na qualidade de responsável da área de RH

José Aurélio Alves Pinheiro Garcia Fernandes, Diretor do Departamento Técnico Operacional

Custódia Manuela Vilela de Magalhães, Chefe da Divisão de Assuntos Jurídicos

Paula Marlene Pereira Lima, Chefe da Divisão de Gestão Financeira

Rui Filipe do Rego Azevedo Abreu, Chefe da Divisão de Obras Municipais

Registaram-se as seguintes ausências:

Vânia Daniela Beites Soares Barbosa, Chefe da Divisão de Conservação e Manutenção

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Análise do processo SIADAP 2023/2024:
 - Apreciação e deliberação sobre o parecer emitido no âmbito do processo.
 - Análise de requerimentos relativos ao reconhecimento de desempenho excelente.
2. Análise do processo SIADAP 2025:
 - Apreciação e deliberação sobre o parecer emitido no âmbito do processo.
3. Monitorização sobre o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação e de orientações emitidas, relativamente ao ano de 2026, nos termos do artigo h) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP).
4. Outros assuntos.

PONTO 1 – Análise do processo SIADAP 2023/2024 - Apreciação e deliberação sobre o parecer emitido e análise de requerimentos relativos ao reconhecimento de desempenho excelente

O Conselho procedeu à análise do parecer da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte (CCDR-N), de 01/04/2026, emitido no âmbito do processo de avaliação do desempenho relativo ao biénio **2023/2024**, tendo sido apreciados os respetivos fundamentos e tomadas as seguintes deliberações, por unanimidade:



O Diretor do Departamento Técnico Operacional, José Aurélio Fernandes, manifestou a sua preocupação relativamente aos trabalhadores que já tinham parâmetros de avaliação contratualizados para o biênio em causa. Na sua ótica, este procedimento poderá resultar num prejuízo para estes profissionais, dada a alteração das expetativas e do quadro avaliativo inicialmente definido.

Em resposta, a vereadora Paula Cepa reconheceu que, efetivamente, poderá existir algum sentimento de injustiça por parte destes trabalhadores; contudo, defendeu que esta solução será a mais agregadora, tendo em conta que o processo deveria ter sido concluído até ao final do ano subsequente ao ciclo em avaliação. Uma vez que tal prazo não foi cumprido, o processo é considerado caducado, conferindo aos trabalhadores o direito ao suprimento da ausência de avaliação. A vereadora sublinhou ainda que esta posição e a respetiva resposta fundamentam-se tecnicamente no parecer da CCDD-N.

Relativamente aos pedidos de reconhecimento de mérito neste biênio, importa referir que, no caso de relevação de nota — nomeadamente das menções de "Relevante" ou "Muito Bom" — não é legalmente possível alterar essa menção para "Excelente" sem que tenha existido uma avaliação efetiva. O eventual reconhecimento de "Excelente" apenas poderia ter ocorrido no âmbito de um eventual processo de ponderação curricular, de onde tivesse resultado uma menção de "Muito Bom", sendo importante ressaltar que os trabalhadores que optassem por esta via estariam sempre sujeitos à existência de quota e que a avaliação final a considerar seria a decorrente deste processo.

Mais se acrescenta que os critérios para a avaliação por ponderação curricular são os estabelecidos pelo CCA em vigor no biênio 2023/2024. O avaliador designado à data, para proceder à avaliação por ponderação curricular, foi o Diretor do Departamento Técnico Operacional, José Aurélio Fernandes.

O CCA considera caducado o processo de avaliação de desempenho relativo ao biênio de 2023/2024, bem como não dá provimento aos requerimentos apresentados a solicitar o reconhecimento de mérito, com atribuição de desempenho excelente, nomeadamente os registados sob os NIPG 6904/25, 6894/25, 6918/25, 6990/25, uma vez que, conforme acima exposto e parecer técnico da CCDD-N, uma nota "relevada" não pode ser alterada.

Mais deliberou, por unanimidade, solicitar à Divisão de Administração Geral que notifique todos os trabalhadores que estão nas condições acima indicadas, nomeadamente a quem foram contratualizados os parâmetros mas não viram o processo concluído durante o ano de 2025, de que, nos termos do n.º 6 do artigo 42.º do SIADAP, irá relevar a última avaliação obtida, salvo se, caso o trabalhador não tenha avaliação que releve ou se pretender a sua alteração, requerer avaliação por ponderação curricular, realizada nos termos do artigo 43.º, no prazo de 10 dias úteis após notificação para o efeito.

PONTO 2 – Análise do processo SIADAP 2025 - Apreciação e deliberação sobre o parecer emitido no âmbito do processo

O Conselho procedeu à análise do parecer da CCDD-N referido no ponto anterior, emitido no âmbito do processo de avaliação do desempenho relativo ao ano **2025**, tendo sido apreciados os respetivos fundamentos e tomadas as seguintes deliberações:

Considerando que a ausência de contratualização de objetivos e competências inviabiliza a avaliação baseada nos parâmetros padrão, após a conclusão do procedimento previsto no ponto 1, os trabalhadores serão notificados de que, nos termos do n.º 6 do artigo 42.º do SIADAP, irá relevar a última avaliação obtida, salvo se, caso o trabalhador não tenha avaliação que releve ou se pretender a sua alteração, requerer avaliação por ponderação curricular, realizada nos termos do artigo 43.º, no prazo de 10 dias úteis após notificação para o efeito.

Correções

[Handwritten signatures and initials]

Nas situações em que não há requisitos para avaliação direta, nem se aplica a ponderação curricular (como em casos específicos de conclusão de período experimental a menos de 6 meses do fim do ciclo), é atribuída a avaliação de desempenho de "Regular", nos termos do n.º 2 do artigo 42.º-A do SIADAP.

Mais se acrescenta que os critérios para a avaliação por ponderação curricular são os definidos pelo atual CCA na sua primeira reunião, datada de 10/02/2026, com as alterações que constam do ponto 4, e que os avaliadores designados para este efeito serão os respetivos superiores hierárquicos.

Relativamente a eventuais pedidos de reconhecimento de mérito neste ano, importa referir que, no caso de relevação de nota — nomeadamente das menções de "Relevante" ou "Muito Bom" — não é legalmente possível alterar essa menção para "Excelente" sem que tenha existido uma avaliação efetiva. O eventual reconhecimento de "Excelente" apenas poderá ocorrer no âmbito de um eventual processo de ponderação curricular, sendo importante ressaltar que os trabalhadores que optarem por esta via estão sujeitos à existência de quota e que a avaliação final a considerar será a decorrente deste processo.

PONTO 3 – Monitorização sobre o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação e de orientações emitidas, relativamente ao ano de 2026, nos termos do artigo h) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

No que concerne ao ponto da ordem de trabalhos relativo à monitorização do ciclo avaliativo de 2026, foi analisado o estado atual do processo de contratualização de objetivos e/ou competências, verificando-se que o mesmo não se encontra ainda integralmente concluído para a totalidade do universo de trabalhadores. Esta dilação decorre de um conjunto de condicionalismos objetivos e conjunturais, entre os quais se destaca a recente vacatura e subsequente rotatividade de titulares em alguns cargos de direção intermédia (Chefes de Divisão), bem como o curto hiato temporal de exercício de funções do atual Executivo. Estes fatores, de natureza orgânica e política, impossibilitaram a estabilização imediata das orientações estratégicas necessárias para a cascata de objetivos que deve nortear o SIADAP.

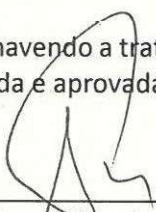
Face aos condicionalismos expostos, e com o intuito de garantir a regularização do processo, o CCA fixou o dia 24/04/2026 como data-limite para a conclusão definitiva de todas as diligências relativas à contratualização dos objetivos e competências para o presente ciclo.

PONTO 4 – Outros assuntos

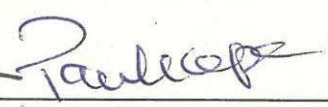
No que concerne às Diretrizes e Orientações para a Aplicação do SIADAP 2 e 3 em 2026, que constituem o Anexo III à Ata n.º 01/2026 de 10/02/2026, o CCA procedeu à análise e revisão dos critérios de ponderação curricular, em conformidade com o disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. Após discussão e ponderação, o CCA deliberou, por unanimidade, alterar a redação do ponto 12, relativo ao estabelecimento dos critérios de ponderação curricular (PC), especificamente no subponto referente ao Exercício de Cargos e Funções (EC). Assim, na alínea f1), onde se definem os cargos de relevante interesse público em funções executivas, a subalínea ii., que anteriormente restringia a consideração a associações com sede no concelho, passa a ter a seguinte redação: «ii. Associações que detenham o estatuto de utilidade pública». Com esta alteração, o CCA visa assegurar que a avaliação por ponderação curricular reflita de forma justa a experiência dirigente dos trabalhadores em entidades de utilidade pública, independentemente da sua localização geográfica, garantindo o estrito cumprimento dos princípios do rigor e da transparência que regem o sistema de avaliação. Para o efeito, juntam-se à presente ata os anexos I, II e III da Ata n.º 01/2026, com aquela retificação refletida.



Nada mais havendo a tratar, foi a reunião encerrada pelas **11h30**, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os participantes.


(Carlos Manuel Pires Martins da Silva)

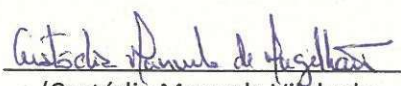

(Aurélio Mariz Neiva)

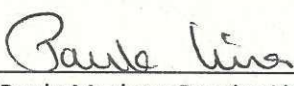

(Paula Cristina Fonseca Abreu Cepa)

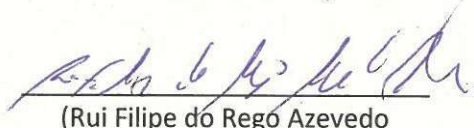

(Fátima Heloísa Pereira Escrivães)


(Elsa Manuela Ramires e Sá)


(José Aurélio Alves Pinheiro Garcia Fernandes)


(Custódia Manuela Vilela de Magalhães)


(Paula Marlene Pereira Lima)


(Rui Filipe do Rego Azevedo Abreu)

Escritório
om
D
Ai
Ghi
h-12

ANEXO I (versão 20/04/2026)**PONDERAÇÃO CURRICULAR**

(Artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 e Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 04/02)

TÉCNICO SUPERIOR / ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

NOME	
CARREIRA	
UNIDADE ORGÂNICA	
CICLO	

Nos termos do disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, na avaliação do desempenho dos trabalhadores por Ponderação Curricular (PC), relativa ao ano de 2025, considerar-se-ão os seguintes parâmetros:

1. Habilitações Académicas e Habilitações Profissionais (**HAP**);
2. Experiência profissional (**EP**);
3. Valorização curricular (**VC**);
4. O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (**EC**).

A avaliação por Ponderação Curricular (PC) obedecerá à seguinte fórmula de valoração:

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

Ou, quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos EC

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

A avaliação final é expressa nos termos do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

No parâmetro **Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)** serão consideradas de acordo com os critérios de qualificação previstos nos números 1 a 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de fevereiro, nos termos a seguir indicados:

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)	Valoração	Pontuação
Habilitação académica inferior à legalmente exigida	1	
Habilitação académica legalmente exigida à data da integração do/a trabalhador/a na carreira	3	
Habilitação académica superior à legalmente exigida à data da integração do/a trabalhador/a na carreira	5	

No parâmetro **Experiência Profissional (EP)** será considerada de acordo com os critérios de qualificação previstos no artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, nos quais se incluem o desempenho de funções na carreira de origem, em função da relevância para a área de atividade e sendo ponderados apenas anos completos, nos termos a seguir indicados:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Por um período de 3 anos: Exercício efetivo de funções no âmbito das atribuições do Município correspondentes às da carreira de origem E Participação efetiva em grupos de trabalho ou membro de júris como efetivo	5
Por um período de 1 a 3 anos: Exercício efetivo de funções no âmbito das atribuições do Município correspondentes às da carreira de origem	3
Sem exercício efetivo de funções ou apenas exercício efetivo de funções correspondentes às da carreira de origem	1

No parâmetro **Valorização Curricular (VC)** será considerada de acordo com os critérios de qualificação previstos nos números 1 e 3 do artigo 6.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, em função da duração em horas, e os graus académicos e/ou profissionais obtidos com relevância para a área de atividade, realizadas e/ou obtidos nos últimos 3 anos, nos termos a seguir indicados:

Valorização Curricular (VC)	Valoração
Sem habilitação superior à legalmente exigida à data do ingresso na carreira e sem formação com interesse para a função desempenhada ou com até 70 horas de formação com interesse para a função desempenhada	1
Sem habilitação superior à legalmente exigida à data do ingresso na carreira e com mais de 70 horas de formação com interesse para a função desempenhada ou habilitação superior à legalmente exigida à data do ingresso na carreira e com até 70 horas de formação com interesse para a função desempenhada	3
Habilitação superior à legalmente exigida à data do ingresso na carreira e mais de 70 horas de formação com interesse para a função desempenhada	5

Apenas são contabilizados a formação e os graus académicos e/ou profissionais com relevância para as funções desempenhadas, obtidos nos últimos 3 anos, contabilizados até 31 de dezembro do ano em avaliação.

No parâmetro **exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EC)** será considerado, de acordo com os critérios de qualificação previstos nos artigos 7.º e 8.º e no número 2 do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, em função do número de anos, nos termos a seguir indicados:

[Handwritten signatures and initials in the top right corner]

Exercício de Cargos (EC)	Valoração
Exercício efetivo, por um período de 3 anos, de cargos ou funções: a) Titular de órgãos de soberania; b) Titular de outros cargos políticos; c) Dirigente superior ou equiparado; d) Dirigente intermédio no Município; e) Dirigente em associações representativas dos trabalhadores; f) Outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social; f1) Entende-se por cargos de relevante interesse público, desde que em funções executivas, dirigentes de: i. Unidades de Intervenção Social (Ação Social, Habitação); ii. Associações que detenham o estatuto de utilidade pública. f2) Enquadram-se em funções de relevante interesse social, os bombeiros voluntários do quadro ativo.	5
Exercício efetivo de cargos ou funções elencadas no ponto anterior, por um período inferior a 3 anos	3
Não cumpre nenhum dos requisitos anteriores	1

Resultado da Ponderação Curricular ¹	Valoração
Desempenho Muito Bom (avaliação final de 4 a 5)	
Desempenho Bom (avaliação final de 3,500 a 3,999)	
Desempenho Regular (avaliação final de 2 a 3,499)	
Desempenho inadequado (avaliação final de 1 a 1,999)	

Fundamentação (nos casos de desempenho muito bom, bom e inadequado)

O Avaliador, em ____/____/____

¹ Nota: A avaliação final da ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeita a escala de avaliação final qualitativa e quantitativa ou o reconhecimento de mérito significando desempenho excelente, de acordo com o estabelecido nos artigos 50.º e 51.º, bem como as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas na Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na sua atual redação.

ANEXO II (versão 20/04/2026)

PONDERAÇÃO CURRICULAR

(Artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 e Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 04/02)

ASSISTENTE TÉCNICO / TÉCNICO DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO / ASSISTENTE OPERACIONAL

NOME	
CARREIRA	
UNIDADE ORGÂNICA	
CICLO	

Nos termos do disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, na avaliação do desempenho dos trabalhadores por Ponderação Curricular (PC), relativa ao ano de 2025, considerar-se-ão os seguintes parâmetros:

1. Habilitações Académicas e Habilitações Profissionais (**HAP**);
2. Experiência profissional (**EP**);
3. Valorização curricular (**VC**);
4. O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (**EC**).

A avaliação por Ponderação Curricular (PC) obedecerá à seguinte fórmula de valoração:

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

Ou, quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos EC

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

A avaliação final é expressa nos termos do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

No parâmetro **Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)** serão consideradas de acordo com os critérios de qualificação previstos nos números 1 a 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de fevereiro, nos termos a seguir indicados:

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)	Valoração	Pontuação
Habilitação académica inferior à legalmente exigida	1	
Habilitação académica legalmente exigida à data da integração do/a trabalhador/a na carreira	3	
Habilitação académica superior à legalmente exigida à data da integração do/a trabalhador/a na carreira	5	

No parâmetro **Experiência Profissional (EP)** será considerada de acordo com os critérios de qualificação previstos no artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, nos quais se incluem o desempenho de funções na carreira de origem, em função da relevância para a área de atividade e sendo ponderados apenas anos completos, nos termos a seguir indicados:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Por um período de 3 anos: Exercício efetivo de funções no âmbito das atribuições do Município correspondentes às da carreira de origem E Participação efetiva em grupos de trabalho ou membro de júris como efetivo	5
Por um período de 1 a 3 anos: Exercício efetivo de funções no âmbito das atribuições do Município correspondentes às da carreira de origem	3
Sem exercício efetivo de funções ou apenas exercício efetivo de funções correspondentes às da carreira de origem	1

No parâmetro **Valorização Curricular (VC)** será considerada de acordo com os critérios de qualificação previstos nos números 1 e 3 do artigo 6.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, em função da duração em horas, e os graus académicos e/ou profissionais obtidos com relevância para a área de atividade, realizadas e/ou obtidos nos últimos 3 anos, nos termos a seguir indicados:

Valorização Curricular (VC)	Valoração
Sem habilitação superior à legalmente exigida à data do ingresso na carreira e sem formação com interesse para a função desempenhada ou com até 35 horas de formação com interesse para a função desempenhada	1
Sem habilitação superior à legalmente exigida à data do ingresso na carreira e com mais de 35 horas de formação com interesse para a função desempenhada ou habilitação superior à legalmente exigida à data do ingresso na carreira e com até 35 horas de formação com interesse para a função desempenhada	3
Habilitação superior à legalmente exigida à data do ingresso na carreira e mais de 35 horas de formação com interesse para a função desempenhada	5

Apenas são contabilizados a formação e os graus académicos e/ou profissionais com relevância para as funções desempenhadas, obtidos nos últimos 3 anos, contabilizados até 31 de dezembro do ano em avaliação.

No parâmetro **exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EC)** será considerado, de acordo com os critérios de qualificação previstos nos artigos 7.º e 8.º e no número 2 do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, em função do número de anos, nos termos a seguir indicados:

P
L
A
A
R

Exercício de Cargos (EC)	Valoração
Exercício efetivo, por um período de 3 anos, de cargos ou funções: a) Titular de órgãos de soberania; b) Titular de outros cargos políticos; c) Dirigente superior ou equiparado; d) Dirigente intermédio no Município; e) Dirigente em associações representativas dos trabalhadores; f) Outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social; f1) Entende-se por cargos de relevante interesse público, desde que em funções executivas, dirigentes de: i. Unidades de Intervenção Social (Ação Social, Habitação); ii. Associações que detenham o estatuto de utilidade pública. f2) Enquadram-se em funções de relevante interesse social, os bombeiros voluntários do quadro ativo.	5
Exercício efetivo de cargos ou funções elencadas no ponto anterior, por um período inferior a 3 anos	3
Não cumpre nenhum dos requisitos anteriores	1

Resultado da ponderação Curricular ¹	Valoração
Desempenho Muito Bom (avaliação final de 4 a 5)	
Desempenho Bom (avaliação final de 3,500 a 3,999)	
Desempenho Regular (avaliação final de 2 a 3,499)	
Desempenho inadequado (avaliação final de 1 a 1,999)	

Fundamentação (nos casos de desempenho muito bom, bom e inadequado)

O Avaliador, em ___/___/___

¹ Nota: A avaliação final da ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeita a escala de avaliação final qualitativa e quantitativa ou o reconhecimento de mérito significando desempenho excelente, de acordo com o estabelecido nos artigos 50.º e 51.º, bem como as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas na Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na sua atual redação.



Handwritten notes and signatures in the top right corner, including a large 'P' and various initials.

ANEXO III

Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública

Diretrizes e Orientações para a Aplicação do SIADAP 2 e 3

(versão 20/04/2026)

2026



1- Enquadramento legal

O Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, procedeu à adaptação aos serviços da Administração Autárquica do Sistema Integrado da Avaliação do Desempenho, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que integra o subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes (SIADAP 2) e o subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3).

O Decreto-Lei nº 12/2024, de 10 de janeiro, procedeu à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) e a Portaria nº 236/2024, de 27 de setembro, regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras com os graus de complexidade funcional 1, 2 e 3 e das competências específicas dos titulares dos cargos de direção intermédia.

2- Escolha de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos:

Devem ser enunciados em função das consequências desejadas em termos de melhoria, indo para além de simples intenções, e associados aos resultados tidos por mais proeminentes, sem prejuízo do respeito pelo equilíbrio entre os meios disponíveis e os limites temporais a eles associados;

Devem estar associados a indicadores de medida do desempenho coerentes e consistentes com os resultados visados, credíveis, e que permitam que os objetivos possam ser superados por poucos, e alcançados por muitos, numa ótica de melhoria contínua;

Devem igualmente ser clarificados os níveis de exigência correspondentes à carreira/categoria requeridos para cada um dos objetivos, de forma a possibilitar o acompanhamento contínuo por parte dos avaliados e dos avaliadores, e a adoção atempada das medidas necessárias à respetiva reformulação, a qual, em circunstância alguma, poderá ocorrer no final do processo de avaliação ou após os objetivos novos ou reformulados terem sido cumpridos ou superados.

3- Contratualização dos parâmetros de avaliação:

No ano de ingresso ou mudança de carreira ou categoria a contratualização de parâmetros é realizada no prazo máximo de 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental. Nos demais casos a contratualização dos parâmetros ocorre no início de cada período anual de avaliação ou no início do exercício de novas funções no mesmo ou em diferente serviço ou unidade orgânica.

Handwritten notes and signatures in the top right corner, including the word 'Assim' and several initials.

O dirigente máximo estabelece duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores. Uma das competências contratualizadas é objeto de formação. 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.

Em caso de discordância, prevalece a decisão do avaliador, mas o avaliado deve justificar por escrito os fundamentos da sua discordância.

4- Número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação do desempenho:

Dirigente intermédio e equiparado:

- i) Objetivos: 4;
- ii) Competências: 5.

Técnico superior (inclui especialista de sistemas e tecnologias de informação):

- i) Objetivos: no mínimo 3 e no máximo 4;
- ii) Competências: 5.

Assistente técnico, com funções de coordenação nos termos legalmente previstos, desde que efetivamente exercidas:

- i) Objetivos: no mínimo 3 e no máximo 4;
- ii) Competências: 6.

Assistente técnico, sem funções de coordenação:

- i) Objetivos: no mínimo 3 e no máximo 4;
- ii) Competências: 5.

Assistente técnico, sem funções de coordenação com avaliação com base nas competências (grupos de pessoal a desempenhar funções maioritariamente rotineiras, permanentes, padronizadas, previamente determinadas e executivas):

- i) Competências: 8.

Assistente operacional, com funções de coordenação nos termos legalmente previstos, desde que efetivamente exercidas:

- 
- i) Objetivos: no mínimo 3 e no máximo 4;
 - ii) Competências: 6.

Assistente operacional, avaliação com base nas competências:

- i) Competências: 8.

5- Fixação de competências:

Ouvido o CCA, o Presidente da Câmara Municipal de Esposende determinou fixar como obrigatórias as seguintes competências transversais nucleares, constantes das listas aprovadas pela Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo as restantes competências transversais, nucleares ou funcionais, escolhidas por acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador, se não existir acordo:

Dirigente intermédio e equiparado:

- i) Orientação para o serviço público;
- ii) Orientação para os resultados.

Técnico superior (inclui a carreira de especialista de sistemas e tecnologias de informação):

- i) Orientação para o serviço público;
- ii) Orientação para os resultados.

Assistente técnico, com funções de coordenação nos termos legalmente previstos, desde que efetivamente exercidas:

- i) Orientação para o serviço público;
- ii) Orientação para os resultados.

Assistente técnico, sem funções de coordenação:

- i) Orientação para o serviço público;
- ii) Orientação para os resultados.

[Handwritten signatures and initials in the top right corner]

Assistente operacional, com funções de coordenação nos termos legalmente previstos, desde que efetivamente exercidas:

- i) Orientação para o serviço público;
- ii) Orientação para os resultados.

Assistente operacional, sem funções de coordenação:

- i) Orientação para o serviço público;
- ii) Orientação para os resultados.

Entre as competências definidas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo INA, I. P.

A formação referente à competência selecionada é realizada na plataforma NAU, de acordo com os módulos disponibilizados pelo INA.

6- Avaliação exclusivamente pelo parâmetro "competências":

Ouvido o CCA, o Presidente da Câmara Municipal de Esposende determinou atribuir a avaliação de desempenho apenas por **Competências** aos trabalhadores das carreiras de **grau de complexidade 1 e 2** que desenvolvam atividades ou tarefas maioritariamente **rotineiras, permanentes, padronizadas, previamente determinadas e executivas**.

A avaliação das competências é aferida em resultado do número de comportamentos associados que sejam observados, de acordo com a grelha fixada na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

A classificação da competência que é objeto de formação é majorada em 1 nível (até ao máximo de 5) sempre que a avaliação da formação seja positiva.

A formação referente à competência selecionada é realizada na plataforma NAU, de acordo com os módulos disponibilizados pelo INA.

7 - Cumprimento dos seguintes princípios no processo de avaliação:

- a) Racionalização do sistema de forma a possibilitar a célere conclusão de cada uma das fases

procedimentais do processo de avaliação;

b) Implementação de mecanismos que permitam a recolha de informação fiável e objetiva ao longo do processo de avaliação, designadamente da relativa à comprovação das situações de superação de objetivos;

c) Rigor e isenção na aplicação do processo de avaliação, evitando os erros tipo frequentemente associados, como sejam o efeito semelhança, o efeito de halo, a proximidade temporal, a tendência central ou a fuga ao conflito;

d) Utilização com equilíbrio e justiça da escala de avaliação final, porquanto os níveis extremos se adequam apenas a situações excecionais.

8 - Obediência às regras legalmente previstas e ao procedimento interno definido e aprovado, designadamente no que se refere ao cumprimento dos seguintes prazos:

AVALIAÇÃO 2026	
Ação	Prazo
Reunião do CCA e Secção Autónoma, de planeamento para a avaliação de 2026	10 e 13 de fevereiro de 2026
Reunião entre avaliador e avaliado para contratualização dos objetivos e fixação de competências para 2026	2ª quinzena de fevereiro de 2026
Reunião do CCA para verificação do cumprimento da contratualização dos parâmetros da avaliação de 2026	1ª quinzena de março de 2026
Reunião do CCA de planeamento para a avaliação de 2027	Último trimestre de 2026
Notificar os trabalhadores abrangidos pelo disposto no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro	Até 15 de dezembro de 2026
Requerimento de pedido de ponderação curricular dos trabalhadores notificados	Dezembro de 2026
Autoavaliação (pelo avaliado)	1ª quinzena de janeiro de 2027
Avaliação (pelo avaliador)	1ª quinzena de janeiro de 2027
Reunião do CCA de harmonização e validação das propostas de avaliação de Muito Bom, Bom e Inadequado e reconhecimento de avaliação de Excelente	2ª quinzena de janeiro de 2027
Reunião entre avaliador e avaliado para comunicar a avaliação de 2026	Fevereiro de 2027

Handwritten notes and signatures in the top right corner.

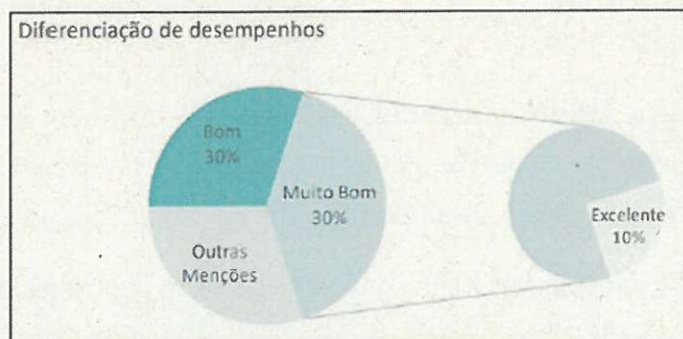
9 – Menções Qualitativas e Quantitativas:

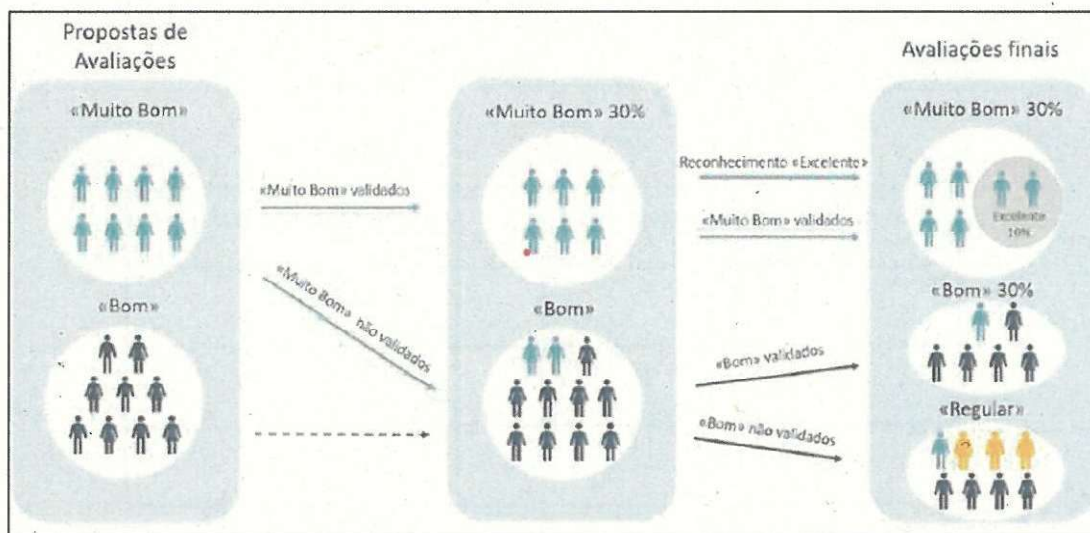
Menção Qualitativa	Menção Quantitativa
Muito Bom	de 4 a 5
Bom	de 3,500 a 3,999
Regular	de 2 a 3,499
Inadequado	de 1 a 1,999

10 – Diferenciação de Desempenhos:

Para efeitos de cálculo da diferenciação de desempenho, consideram-se todos os trabalhadores avaliados, quer por ficha de avaliação, quer por ponderação curricular.

Menção Qualitativa	Quota disponível
Bom	até 30% dos trabalhadores
Muito Bom	até 30% dos trabalhadores
Excelente	até 10% (apenas para quem obteve "Muito Bom")





A. Critérios para atribuição do “Muito Bom” e do “Bom”

Obrigatório apresentar fundamentação circunstanciada e consistente com resultados obtidos pelo avaliado, com os comportamentos demonstrados, associados às competências contratualizadas e quais os contributos do avaliado para a prossecução dos objetivos da unidade orgânica ou serviço em que se encontra inserido.

B. Critérios para “Excelente”

A menção qualitativa “Excelente” deve ser atribuída apenas em situações devidamente fundamentadas, baseadas em evidências objetivas e documentadas no modelo próprio disponibilizado no SIGQ.

A proposta pode ser apresentada pelo avaliado e/ou pelo avaliador, devendo contemplar, cumulativa ou significativamente, os seguintes critérios:

1. Acréscimo comprovado de eficácia, eficiência e qualidade: Demonstração clara de que o desempenho excedeu os padrões esperados, traduzido em resultados mensuráveis, nomeadamente através de Indicadores-Chave de Desempenho (KPI), evidenciando:

- superação dos objetivos fixados e/ou ultrapassagem das metas estabelecidas;
- redução de tempos de resposta, otimização de processos ou aumento significativo da

[Handwritten signature and initials in blue ink]

produtividade;

c) melhoria relevante na qualidade dos outputs ou do serviço prestado, com impacto reconhecido na unidade orgânica ou nos utentes.

2. Inovação organizacional: Contributo efetivo para a inovação e modernização dos métodos de trabalho, demonstrado através de:

a) criação ou reformulação de procedimentos, ferramentas ou fluxos de trabalho que introduzam valor acrescentado;

b) otimização de recursos humanos, materiais ou tecnológicos;

c) implementação de soluções inovadoras que resultem em ganhos de eficiência ou simplificação administrativa.

3. Melhoria contínua: Evidências de uma atitude sistemática de aperfeiçoamento e evolução do desempenho, revelada por:

a) propostas concretas de melhoria de processos, metodologias ou instrumentos de trabalho;

b) capacidade de identificar constrangimentos e de implementar ações corretivas eficazes;

c) contributos regulares para a consolidação de boas práticas, garantindo a sua sustentabilidade ao longo do tempo.

4. Evidência documental obrigatória: A fundamentação deve ser acompanhada de provas objetivas, como relatórios, registos de desempenho, KPI, pareceres, evidências de impacto, projetos implementados, boas práticas ou testemunhos relevantes, que permitam confirmar o mérito excecional do desempenho observado.

• **Requisitos cumulativos:**

o Superação de todos os Objetivos

o Avaliação máxima em 90% das Competências

11 – Avaliação por ponderação curricular (PC):

Os trabalhadores abrangidos pelo SIADAP 3, que pertençam ao mapa de pessoal do Município de Esposende e que, no ciclo em avaliação, exerçam funções dirigentes, e/ou não possuam serviço efetivo igual ou superior a seis meses podem requerer avaliação por ponderação curricular, em alternativa ao arrastamento de nota, integrando, nesses casos, o universo próprio sob responsabilidade do CCA. A consideração do serviço efetivo como trabalho realmente prestado pelos trabalhadores nos serviços implica que, para decisão sobre a reunião dos requisitos funcionais para a avaliação, se retirem as ausências ao serviço significativas, designadamente licenças sem vencimento/remuneração, licenças de maternidade (parentalidade) e exercício de funções em organismos não abrangidos pelo SIADAP, cabendo a cada serviço aferir, caso a caso, quais as ausências que devem ser consideradas significativas para este efeito.

12 - Estabelecimento dos critérios de ponderação curricular (PC):

O CCA, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e obedecendo ao Despacho Normativo n.º 4-A/2010, fixa os seguintes critérios de ponderação curricular, que constarão em ata, como anexos:

a. **Habilitações académicas e/ou habilitações profissionais (HAP)** - serão consideradas de acordo com os critérios de qualificação previstos nos números 1 a 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de fevereiro, nos termos a seguir indicados:

i. Habilitação académica inferior à legalmente exigida – 1 ponto;

ii. Habilitação académica legalmente exigida à data da integração do/a trabalhador/a na carreira – 3 pontos;

iii. Habilitação académica superior à legalmente exigida à data da integração do/a trabalhador/a na carreira – 5 pontos.

b. **Experiência profissional (EP)** - será considerada de acordo com os critérios de qualificação previstos no artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, nos quais se incluem o desempenho de funções na carreira de origem, em função da relevância para a área de atividade e sendo ponderados apenas anos completos, nos termos a seguir indicados:

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

Experiência profissional (EP)	Valoração
Por um período de 3 anos: Exercício efetivo de funções no âmbito das atribuições do Município correspondentes às da carreira de origem E Participação efetiva em grupos de trabalho ou membro de júris como efetivo	5
Por um período de 1 a 3 anos: Exercício efetivo de funções no âmbito das atribuições do Município correspondentes às da carreira de origem	3
Sem exercício efetivo de funções ou apenas exercício efetivo de funções correspondentes às da carreira de origem	1

c. **Valorização curricular (VC)** - No parâmetro Valorização Curricular (VC) será considerada de acordo com os critérios de qualificação previstos nos números 1 e 3 do artigo 6.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, em função da duração em horas, e os graus académicos e/ou profissionais obtidos com relevância para a área de atividade, realizadas e/ou obtidos nos últimos 3 anos, nos termos a seguir indicados:

Carreira de técnico superior / especialista de sistemas e tecnologias de informação:

- I. Sem habilitação superior à legalmente exigida à data do ingresso na carreira e sem formação com interesse para a função desempenhada ou com até 70 horas de formação com interesse para a função desempenhada – 1
- II. Sem habilitação superior à legalmente exigida à data do ingresso na carreira e com mais de 70 horas de formação com interesse para a função desempenhada ou habilitação superior à legalmente exigida à data do ingresso na carreira e com até 70 horas de formação com interesse para a função desempenhada - 3
- III. Habilitação superior à legalmente exigida à data do ingresso na carreira e mais de 70 horas de formação com interesse para a função desempenhada - 5

Carreira de assistente técnico / técnico de sistemas e tecnologias de informação / assistente operacional:

- I. Sem habilitação superior à legalmente exigida à data do ingresso na carreira e sem formação com

interesse para a função desempenhada ou com até 35 horas de formação com interesse para a função desempenhada – 1

- II. Sem habilitação superior à legalmente exigida à data do ingresso na carreira e com mais de 35 horas de formação com interesse para a função desempenhada ou habilitação superior à legalmente exigida à data do ingresso na carreira e com até 35 horas de formação com interesse para a função desempenhada – 3
- III. Habilitação superior à legalmente exigida à data do ingresso na carreira e mais de 35 horas de formação com interesse para a função desempenhada – 5

Apenas são contabilizados a formação e os graus académicos e/ou profissionais com relevância para as funções desempenhadas, obtidos nos últimos 3 anos, contabilizados até 31 de dezembro do ano em avaliação.

d. **Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EC)**, ou, tratando-se das carreiras de assistente técnico e de assistente operacional, exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social - será considerado, de acordo com os critérios de qualificação previstos nos artigos 7.º e 8.º e no número 2 do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, em função do número de anos, nos termos a seguir indicados:

Exercício de Cargos e Funções (EC)	Valoração
Exercício efetivo, por um período de 3 anos, de cargos ou funções: a) Titular de órgãos de soberania; b) Titular de outros cargos políticos; c) Dirigente superior ou equiparado; d) Dirigente intermédio no Município; e) Dirigente em associações representativas dos trabalhadores; f) Outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social; - f1) Entende-se por cargos de relevante interesse público, desde que em funções executivas, dirigentes de: i. Unidades de Intervenção Social (Ação Social, Habitação);	5

ii.Associações que detenham o estatuto de utilidade pública. f2) Enquadram-se em funções de relevante interesse social, os bombeiros voluntários do quadro ativo.	
Exercício efetivo de cargos ou funções elencadas no ponto anterior, por um período inferior a 3 anos	3
Não cumpre nenhum dos requisitos anteriores	1

Nos termos do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, a avaliação final por ponderação curricular será obtida pela seguinte fórmula:

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

Ou, quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos EC

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

13 – Critérios de desempate:

Em caso de empate entre trabalhadores com a mesma classificação final na avaliação do desempenho (Bom, Muito Bom ou Excelente), aplicam-se sucessivamente os seguintes critérios:

- 1.º **Avaliação no parâmetro “Competências”** (prevalece o trabalhador com maior pontuação global neste parâmetro).
- 2.º **Maior número de pontos desde a última progressão**, desde que não tenha beneficiado deste critério de desempate no processo de avaliação anterior.
- 3.º **Menor número de faltas (justificadas e injustificadas) no ciclo avaliativo** (prevalece quem apresentar melhor registo de assiduidade).
- 4.º **Maior número de horas de formação concluídas e certificadas no ciclo avaliativo** (contabilizadas apenas as formações relevantes para o posto de trabalho).
- 5.º **Antiguidade na carreira** (prevalece o trabalhador com maior tempo de serviço na carreira).

Quando não sejam suficientes os critérios de desempate fixados por parte do CCA e seja necessário

proceder a desempate entre trabalhadores, relevam, consecutivamente:

- a) A avaliação obtida no parâmetro resultados;
- b) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo.

14 – Ponderação da Avaliação Final:

Fator	Ponderação
Objetivos/Resultados	75%
Competências	25%

15 – Monitorização:

A monitorização do desempenho constitui um momento essencial de avaliação intercalar, permitindo validar os resultados e competências inicialmente contratualizados ou, quando necessário, reorientar o processo avaliativo, introduzindo as alterações adequadas.

Nos termos do artigo 74.º do SIADAP, estabelecem-se as seguintes regras:

- a. **Obrigatoriedade:** a monitorização deve ser realizada **semestralmente**, recomendando sempre que possível trimestralmente.
- b. **Instrumentos:** devem ser preenchidas as fichas de monitorização disponibilizadas para o efeito.
- c. **Reformulação de objetivos:** sempre que ocorram factos supervenientes que justifiquem a impossibilidade ou inutilidade da prossecução dos objetivos, total ou parcialmente, estes devem ser reformulados de imediato.

16 – Sucessão de Avaliadores:

1. Responsabilidade da avaliação

A avaliação é realizada pelo superior hierárquico do trabalhador no momento da sua concretização.

2. Obrigações do avaliador cessante

O avaliador cessante deve entregar todos os elementos adequados relativos aos parâmetros

[Handwritten signatures and initials in the top right corner]

contratualizados, correspondentes ao período em que o trabalhador esteve sob a sua avaliação.

3. Mudança de serviço

Em caso de mobilidade do trabalhador para outro serviço, compete ao avaliador do serviço de origem remeter ao avaliador do serviço de destino os elementos necessários à avaliação.

17 – Alteração de Posicionamento Remuneratório:

Menção Qualitativa	Pontos
Excelente	3 pontos
Muito Bom	2 pontos
Bom	1,5 pontos
Regular	1 ponto
Inadequado	0 pontos

Alteração obrigatória ocorre com **8 pontos acumulados**.

Grelha de correspondência para valoração das competências

Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento mais frequente (3 ou 5)
Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 3
Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 1