



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

ATA N.º 1/2025

----- Aos trinta e um dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas dezasseis horas e trinta minutos, reuniu na sala de reuniões da Câmara Municipal do Edifício dos Paços do Município, o Conselho Coordenador da Avaliação dos Trabalhadores do Município de Santa Marta de Penaguião, doravante designado por CCA, com a presença do Senhor Presidente da Câmara, Dr. Luís Reguengo Machado, que presidiu, da Senhora Vice-Presidente da Câmara e Vereadora a tempo inteiro, Dr.ª Sílvia da Fonseca Silva, do Senhor Vereador a tempo inteiro, Fernando José Mourão Gonçalves, do Senhor Chefe da Divisão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos (Responsável pelos Recursos Humanos), Eng.º Ricardo José Sapage Madeira, da Senhora Chefe de Divisão de Obras, Planeamento e Gestão Urbanística, Dr.ª Sónia Maria Garcia Catarino, do Senhor Chefe de Unidade Orgânica de Contratação Pública, Dr. Emanuel Rodrigues Costa, da senhora Chefe de Unidade Orgânica da Ação Social, Dr.ª Sara Marina Silva Teixeira Fernandes, a senhora Chefe de Unidade Orgânica de Educação, Cultura, Desporto e Turismo, Dr.ª Cátia Cristina Pinto Guedes, Senhora Diretora do Agrupamento de Escolas de Santa Marta de Penaguião, Prof. Rosa Martins Cardoso, e da Senhora Técnica Superior, da Secção de Recursos Humanos, Expediente Geral e Arquivo, Dr.ª Paula Carla Fernandes Moraes da Cunha, que secretariou a reunião. -----

-----Verificada a existência de quórum iniciou-se a reunião, que obedeceu à seguinte ordem de trabalhos: -----

---- **Ponto Um** – Aprovação dos procedimentos para avaliação de desempenho dos Trabalhadores (SIADAP 3), relativos ao biénio 2023/2024, conforme o artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, alterado pela Retificação n.º 15/2024, de 5 de março; -----

----- **Ponto Dois** – Aprovação do Regulamento do Conselho Coordenador de Avaliação para 2025; -----

----- **Ponto Três** – Apreciação e aprovação dos critérios de avaliação por ponderação curricular para o ano de 2025, e alteração dos respetivos formulários aprovados na Ata n.º 1/2023, em cumprimento do disposto no n.º 4, do artigo 43.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, atendendo às alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, alterado pela Retificação n.º 15/2024, de 5 de março; -----



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

----- **Ponto Quatro** – Estabelecer diretrizes e orientações gerais, para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 para o ano de 2025; -----

----- **Ponto Cinco** – Estabelecer diretrizes e orientações gerais, para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 para o ano de 2025; -----

----- **Ponto Seis** – Cronologia do processo de avaliação para 2025. -----

----- **ORDEM DE TRABALHOS:** -----

----- **Ponto Um** – **Aprovação dos procedimentos para avaliação de desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3), relativos ao biénio 2023/2024, conforme o disposto no artigo 6.º, “Norma transitória”, do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, alterado pela Retificação n.º 15/2024, de 5 de março.** -----

----- Sem prejuízo dos critérios de avaliação para o biénio 2023/2024, aprovados a 10 de janeiro de 2023, o CCA deliberou por unanimidade, proceder às adaptações e orientações para a avaliação de desempenho do biénio de 2023/2024 em face da alteração legislativa superveniente do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP). -----

----- Assim, considerando que o Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, na redação conferida pela Declaração de Retificação n.º 15/2024/1, de 5 de março, procedeu à revisão do SIADAP, alterando a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. Apesar da revisão do SIADAP só ter entrado em vigor a 1 de janeiro de 2025, encontra-se previsto que à avaliação do biénio de 2023/2024 se aplicam as novas disposições, relativamente às menções de desempenho, ao reconhecimento de mérito e à diferenciação de desempenhos, conforme determinado pela norma transitória, estabelecida no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro. -----

----- Nestes termos, exclusivamente no que respeita a estas matérias, ficou estabelecido que: -----

----- a) Quanto às menções de desempenho, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, conjugado com o n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação revista, na avaliação do biénio de 2023/2024, a avaliação final é expressa nas seguintes menções: -----

----- Muito Bom – Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5; -----

----- Bom – Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999; -----

----- Regular – Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499; -----

----- Inadequado – Correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999. -----



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

- b) Relativamente ao reconhecimento de mérito, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, conjugado com o n.º 1 do artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua redação revista, a atribuição da avaliação de desempenho de Muito Bom é objeto de apreciação do CCA, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho Excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador, a submeter no momento da autoavaliação ou da proposta de avaliação. O reconhecimento de desempenho Excelente tem em consideração os seguintes elementos: acréscimo da eficácia, da eficiência e da qualidade; otimização de recursos financeiros; inovação organizacional; melhoria na satisfação dos utilizadores internos ou externos. -----
- c) Na validação das menções de desempenho diferenciado (Muito Bom e Bom), considera-se o impacto do desempenho, em termos quantitativos e qualitativos, enquanto contributo significativo para a persecução da missão, das atribuições e dos objetivos estratégicos operacionais da unidade orgânica em que o trabalhador está inserido, pelo que o avaliador deve estar em condições de fazer prova dos resultados alcançados face aos objetivos e/ou competências que foram objeto de contratualização. -----
- d) Em caso de atribuição da menção de inadequado, o avaliador deverá apresentar caracterização que especifique os fundamentos da insuficiência no desempenho, por Parâmetro, de forma a permitir a identificação das necessidades de formação e a elaboração do plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador. -----
- e) No que respeita à diferenciação de desempenhos, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, conjugado com os n.ºs 1 e 2 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação revista, é garantida através de fixação de percentagens de 30% para as avaliações de desempenho Muito Bom e, de entre estas, 10% do total dos trabalhadores para reconhecimento do desempenho de Excelente, e de 30% para as avaliações de desempenho Bom, as quais incidem sobre o total de trabalhadores efetivamente avaliados, com exceção dos trabalhadores a quem releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação obtida, com aproximação por excesso se necessário. -----



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

----- f) Determina-se ainda que em 2025, para alteração de posicionamento remuneratório, os pontos referentes ao biénio 2023/2024 são contados da seguinte forma:-----

----- Seis pontos – pelo reconhecimento de mérito Excelente; -----

----- Quatro pontos – pela menção de Muito Bom;-----

----- Três pontos – pela menção de Bom;-----

----- Dois pontos – pela menção de Regular;-----

----- Zero pontos – pela menção de Inadequado.-----

----- g) A alteração obrigatória de posicionamento remuneratória ocorrerá quando o trabalhador tiver acumulado 8 pontos.-----

----- h) No que concerne à avaliação por ponderação curricular para o biénio 2023/2024, determina o CCA aplicar os critérios anteriormente definidos em reunião do CCA realizada em 10/01/2023, tendo em consideração a norma transitória do artigo n.º 6 do Decreto-Lei n.º 12/2024, 10 de janeiro e Retificação n.º 15/2021, de 5 de março.-----

----- **DELIBERAÇÃO:** Aprovar, por unanimidade, a aprovação dos procedimentos para avaliação de desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3), relativos ao biénio 2023/2024, conforme o disposto no artigo 6.º, “Norma transitória”, do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, alterado pela Retificação n.º 15/2024, de 5 de março. -----

----- **Ponto Dois – Appreciar e deliberar sobre a proposta de alteração do Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação do Município de Santa Marta de Penaguião.** -----

----- **DELIBERAÇÃO:** Aprovar, por unanimidade, a proposta de alteração ao Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação do Município de Santa Marta de Penaguião. -----

----- **Ponto Três – Apreciação e aprovação dos critérios de avaliação por ponderação curricular para o ano de 2025, e alteração dos respetivos formulários aprovados na Ata n.º 1/2023, em cumprimento do disposto no n.º 4, do artigo 43.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, atendendo às alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, alterado pela Retificação n.º 15/2024, de 5 de março.** -----

----- **DELIBERAÇÃO** – Aprovar, por unanimidade, fixar os critérios de avaliação por ponderação curricular para o ano de 2025, de acordo com o estabelecido no Anexo I



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

ao Regulamento da Comissão de Coordenação da Avaliação e alteração dos respetivos formulários, em cumprimento do disposto no n.º 4, do artigo 43.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, atendendo às alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, alterado pela Retificação n.º 15/2024, de 5 de março.-

----- **Ponto Quatro – Estabelecer diretrizes e orientações gerais, para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 para o ano de 2025.** -----

-----Tendo em consideração as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, à Lei n.º 66-B/2012, de 28 de dezembro, e ainda os documentos que integram o ciclo de gestão referido no artigo 5.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, a avaliação final de desempenho dos Dirigentes Intermédios, efetua-se com base nos resultados obtidos da unidade orgânica que dirige e nas competências integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo. -----

----- Os dirigentes intermédios, no início de cada ciclo anual de avaliação ou no início do exercício de funções, contratualizam com o respetivo avaliador os parâmetros de avaliação, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados. -----

----- Definiu o CCA, que no parâmetro “Resultados”, são definidos 3 objetivos em alinhamento com os objetivos contratualizados para a Unidade Orgânica. -----

----- Os resultados obtidos em cada objetivo são valorados através de uma escala de três níveis nos seguintes termos: -----

----- a) “*Objetivo superado*”, a que corresponde uma pontuação de 5; -----

----- b) “*Objetivo atingido*”, a que corresponde uma pontuação de 3; -----

----- c) “*Objetivo não atingido*”, a que corresponde uma pontuação de 1. -----

----- A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos. -----

----- Definiu o CCA, que no parâmetro “Competências”, são definidas 5 competências.-

----- De acordo com a Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, a avaliação do parâmetro competências assenta em competências transversais nucleares e funcionais, sendo necessário o estabelecimento obrigatório de duas competências “Transversais Nucleares” de entre as constantes neste diploma, previamente escolhidas pelo dirigente máximo do serviço. -----



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

----- Assim, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, foi determinado pelo Senhor Presidente da Câmara, que de entre as cinco competências, sob avaliação em 2025, são obrigatórias as competências transversais nucleares 1 e 2 (Orientação para o serviço público e Orientação para a colaboração), constantes do Anexo I, a que se refere o n.º 1 do artigo 2.º, da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro. As restantes competências são negociadas entre avaliador e avaliado. -----

----- Cada competência é valorada através de uma escala de três níveis nos seguintes termos: -----

----- a) "*Competência demonstrada a um nível elevado*", a que corresponde uma pontuação de 5; -----

----- b) "*Competência demonstrada*", a que corresponde uma pontuação de 3; -----

----- c) "*Competência não demonstrada*", a que corresponde uma pontuação de 1. ----

----- A pontuação final a atribuir ao parâmetro "*Competências*" é a média aritmética das pontuações atribuídas. -----

----- A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação, "*Resultados*" (75%) e "*Competências*" (25%), deve ser expressa até às centésimas e, quando possível, até às milésimas. -----

----- A diferenciação de desempenhos é garantida: -----

----- a) Pela fixação da percentagem máxima de 15% para as avaliações de desempenho de muito bom e, de entre estas, 5% do total dos dirigentes, para o reconhecimento de desempenho excelente; -----

----- b) Pela fixação da percentagem máxima de 15% para as avaliações de desempenho de bom. -----

----- As percentagens previstas na alínea a) e b) incidem sobre o total de dirigentes intermédios avaliados no serviço, podendo haver, pelo menos, um dirigente com tal reconhecimento no caso de a aplicação da referida percentagem resultar em número inferior à unidade. -----

----- No âmbito da análise das propostas de avaliação e respetiva harmonização, que vierem a ser feitas, será tido em conta um acesso equitativo a menções sujeitas a percentagens máximas de diferenciação do desempenho pelos Dirigentes Intermédios avaliados de todas as Unidades Orgânicas. -----

----- Na avaliação das menções de Inadequado, Bom e Muito Bom, será analisada a sustentação apresentada pelos avaliadores. -----



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

----- Para efeitos de eventual reconhecimento de mérito (significando desempenho excelente) seja por iniciativa do avaliado ou do avaliador, a atribuição da avaliação de desempenho Muito Bom é objeto de apreciação pelo CCA. -----

----- Conforme previsto no artigo 40.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, os critérios de desempate a aplicar à avaliação do desempenho dos Dirigente Intermédios, são os definidos nos termos do artigo 51.º-A da mesma Lei, aplicáveis à avaliação do desempenho dos trabalhadores, e de acordo com os critérios definidos pelo CCA nos termos do artigo 18.º do Regulamento do CCA do Município de Santa Marta de Penaguião, com exceção do critério constante na alínea e) do n.º 1. -----

----- **DELIBERAÇÃO:** Aprovar, por unanimidade, as diretrizes estabelecidas para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 para o ano de 2025. -----

----- **Ponto Cinco – Estabelecer diretrizes e orientações gerais, para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 para o ano de 2025.** -----

----- Tendo em consideração as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, à Lei n.º 66-B/2012, de 28 de dezembro, e ainda os documentos que integram o ciclo de gestão referido no artigo 5.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, para uma correta aplicação objetiva e harmónica do Sistema de Avaliação do Desempenho e de acordo com o estabelecido nas alíneas a), b) c) e d) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei do SIADAP, conjugado com alíneas a), b) c) e d) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, é determinado o seguinte: -----

----- 1 – A avaliação do desempenho dos trabalhadores é anual e respeita ao desempenho do ano civil anterior. -----

1.1 – Deverá preencher os seguintes requisitos para a avaliação, nos termos do artigo 42.º da Lei do SIADAP: -----

----- O desempenho dos trabalhadores que tenham pelo menos 6 meses de vínculo de emprego público e o correspondente serviço efetivo prestado em contacto funcional com o avaliador (caso não detenha contacto funcional com o avaliador pelo período mínimo de 6 meses, admite-se a realização da avaliação por decisão favorável do CCA). -----



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

----- Quando o trabalhador tenha menos de 6 meses de vínculo de emprego público no ciclo avaliativo, o desempenho relativo a esse período é objeto de avaliação conjunta com a do ciclo seguinte. -----

----- Não estando reunidos os requisitos funcionais para a avaliação, ou seja, não reúna condições para ser avaliado por objetivos e competências, releva para efeitos de carreira a última avaliação SIADAP 3 atribuída. Não existindo avaliação SIADAP, ou pretendendo-se a sua alteração, pode ser requerida, pelo próprio, ponderação curricular até 31 de dezembro de 2025. -----

----- A avaliação dos Dirigentes ao nível do SIADAP 2 não tem efeitos na respetiva carreira de origem, pelo que estes são também abrangidos pela opção da última avaliação SIADAP 3, atribuída com efeitos na carreira ou por ponderação curricular, enquanto trabalhadores nas respetivas instituições de origem. -----

----- 1.2 – Requisitos funcionais específicos para a avaliação no ano de ingresso na Administração Pública ou integração em carreira ou categoria diferente, nos termos do artigo 42.º-A, da Lei do SIADAP: -----

----- a) No ano de ingresso na Administração Pública ou de integração em diferente carreira ou categoria, o trabalhador contratualiza com o avaliador competente os parâmetros de avaliação, no período máximo de 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental. -----

----- b) Quando no ano de ingresso ou integração em carreira ou categoria diferente, o trabalhador tenha mais de 6 meses de serviço efetivo, mas tenha decorrido um período inferior a 6 meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo é-lhe atribuída a avaliação de desempenho “Regular” para efeitos de contabilização de um ponto (não incidem sobre os trabalhadores abrangidos por esta medida as percentagens previstas no artigo 75.º da Lei SIADAP). -----

----- 2 – Ações específicas de cada interveniente no processo de avaliação: -----

----- 2.1 – Avaliador – A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, ao qual cabe negociar os objetivos do avaliado, de acordo com os objetivos e resultados fixados para a sua unidade orgânica ou em execução das respetivas competências, e fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação de objetivos, de acordo com as orientações gerais fixadas pelo CCA; rever regularmente com o avaliado os objetivos negociados, ajustá-los, se necessário, e



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria; avaliar os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação; ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento; fundamentar as avaliações de desempenho "Muito Bom", "Bom" e desempenho "Inadequado"; propor, caso assim o entenda, o reconhecimento de desempenho "excelente", dar conhecimento da avaliação ao avaliado. -----

----- Caso no ano em avaliação se sucedam vários avaliadores, a avaliação é realizada pelo avaliador que tiver a qualidade de superior hierárquico no momento da avaliação. Deve o avaliador cessante, antes de cessar as suas funções, entregar elementos adequados sobre todos os parâmetros contratualizados, referentes ao período em que o trabalhador foi seu avaliado. Sendo o trabalhador a mudar de serviço, compete ao avaliador do serviço de origem remeter ao avaliador do serviço de destino os elementos adequados à avaliação. -----

----- 2.2 – Avaliado - tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos e resultados que tenha contratualizado e à avaliação do seu desempenho, no prazo legalmente fixado.

----- Constituem deveres do avaliado contratualizar com o avaliador os parâmetros de avaliação e indicadores de medida, proceder à autoavaliação como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo avaliativo, participar na determinação da formação associada à competência escolhida, a realizar no ano em avaliação. -----

----- Os dirigentes dos serviços são responsáveis por aplicar e divulgar aos avaliados, em tempo útil, o sistema de avaliação. -----

----- São garantidos ao avaliado o conhecimento dos objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema e avaliação e o direito de reclamação, recurso e impugnação jurisdicional. -----

----- 2.3 – Conselho Coordenador da Avaliação – Compete estabelecer diretrizes para a aplicação do SIADAP 3; estabelecer orientações gerais sobre a fixação de objetivos, escolha de competências, indicadores de medida e critérios de superação; definir critérios de desempate necessários ao processo de avaliação; garantir, no início do ano em avaliação, o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, bem como se estes estão em conformidade com as orientações previamente fixadas,



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

validar as avaliações de desempenho de “Muito Bom”, “Bom” e “Inadequado”; proceder ao reconhecimento de desempenho “Excelente”; Atribuir Classificação final quantitativa e correspondente menção qualitativa, em caso de não validação das avaliações de desempenho de “Muito Bom”, “Bom” e “Inadequado”. -----

----- 2.4 – Comissão Paritária – Compete apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores, a requerimento destes (dirigido ao Presidente da Câmara), antes da homologação; elaborar relatório fundamentado com proposta de avaliação (no prazo de 10 dias após o requerimento de apreciação pela comissão paritária). ----

----- 2.5 – Dirigente Máximo Serviço – Compete coordenar e controlar o processo de avaliação, assegurar o cumprimento das percentagens de diferenciação de desempenho; Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação, podendo os mesmos ser diferenciados em razão das carreiras, categorias, áreas funcionais ou postos de trabalho; estabelecer duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores; decidir se a avaliação do desempenho incide apenas sobre o parâmetro “competências” para as carreiras de grau de complexidade 1 e 2; homologar a avaliação; atribuir, em caso de não homologação, classificação final qualitativa e quantitativa, com a respetiva fundamentação; decidir das reclamações dos avaliados, no prazo de 10 dias úteis; assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho. -----

----- 3 - Na definição dos critérios de cumprimento e superação relativos a cada indicador de medida, associado aos resultados a obter em cada objetivo, o avaliador deverá ter sempre presente as seguintes considerações: -----

----- a) Os objetivos têm em conta o posto de trabalho do avaliado; -----

----- b) Todos os objetivos têm de ter meta, indicador de medida e critérios de superação; -----

----- c) Não podem ser definidos mais de três indicadores de medida em cada objetivo; -----

----- d) Os critérios de cumprimento e superação deverão ser quantificáveis e definidos em intervalos de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado supera, cumpre ou não cumpre o objetivo; -----

----- e) O critério de superação de determinado objetivo corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, não sendo aceitável a utilização de critérios que não correspondem ao cumprimento integral do objetivo/resultado, pelo que este deverá ser



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação do desempenho nos resultados alcançados por parte do trabalhador; -----

----- f) O objetivo deverá encontrar-se redigido de forma clara e rigorosa, pressupondo-se a proporcionalidade entre resultados visados, meios disponíveis e tempo em que são prosseguidos. -----

----- De acordo com o disposto n.º 1, do artigo 47.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 dezembro na sua atual redação, conjugado com o disposto no n.º 3, do artigo 8.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 04 de setembro, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo, tendo presente a medição do grau de cumprimento do mesmo de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, é expressa em três níveis, designadamente:-----

----- a) “Objetivo superado”, a que corresponde uma pontuação de 5; -----

----- b) “Objetivo atingido” a que corresponde uma pontuação de 3; -----

----- c) “Objetivo não atingido” a que corresponde uma pontuação de 1. -----

----- A pontuação final a atribuir ao parâmetro “Resultados” é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos. -----

----- 4 – Na definição dos critérios para a escolha das competências, o avaliador deverá ter sempre presente as seguintes considerações: -----

----- De acordo com a Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro que regulamenta as competências comportamentais e de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras de grau de complexidade 1, 2, 3, identificadas de entre as competências elencadas na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 setembro, que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP). -----

----- A avaliação do parâmetro competências assenta em competências transversais nucleares e funcionais, sendo necessário o estabelecimento obrigatório de duas competências “Transversais Nucleares” de entre as constantes neste diploma, previamente escolhidas pelo dirigente máximo do serviço. -----

----- Assim, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, foi determinado pelo Senhor Presidente da Câmara, que de entre as cinco competências, sob avaliação em 2025, fosse atribuída, para todas as carreiras, as competências transversais nucleares 1 e 2 (Orientação para o serviço público e Orientação para a colaboração), constantes do Anexo I, a que se refere o n.º 1 do artigo 2.º, da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

setembro, que deverá ser igual para todos trabalhadores da Câmara Municipal, esta decisão também é aplicável ao pessoal não docente, a exercer funções no Agrupamento de Escolas de Santa Marta de Penaguião e ao pessoal afeto à Unidade de Saúde Local de Santa Marta de Penaguião, vinculados à autarquia. -----

----- Para além destas competências comportamentais "*Transversais Nucleares*", a referida Portaria estabelece Competências "*Transversais Funcionais*", específicas associadas às áreas de atividade e/ou a postos de trabalho dependente do contexto funcional e igualmente aplicáveis a todas as carreiras e cargos. A escolha das restantes competências transversais, nucleares ou funcionais, são escolhidas por acordo entre o avaliado e avaliador, devem estar alinhadas com as características da função, nomeadamente com os comportamentos que mais se evidenciam na função para um desempenho de qualidade. -----

----- A Lei estabelece igualmente a necessidade de se escolher uma competência, aquando da contratualização dos objetivos, respetivos indicadores e fixação das competências, alvo de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo INA,I.P., a ser avaliada no ciclo avaliativo 2025, cujo resultado, se positivo, pode majorar 1 nível a classificação da competência, até à pontuação máxima de 5. -----

----- Para todos os trabalhadores que exerçam funções de coordenação e chefia de equipas é obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas; -----

----- A avaliação das competências é aferida em resultado do número dos comportamentos associados que sejam observados, de acordo com a grelha afixada na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, e é expressa em três níveis: -----

----- a) "*Competência demonstrada a um nível elevado*", a que corresponde uma pontuação de 5; -----

----- b) "*Competência demonstrada*" a que corresponde uma pontuação de 3; -----

----- c) "*Competência não demonstrada ou inexistente*" a que corresponde uma pontuação de 1. -----

----- A pontuação final a atribuir ao parâmetro "*Competências*" é a média aritmética simples das pontuações atribuídas nas diferentes competências avaliadas. -----

----- 5 – De acordo com o artigo 45.º-A da lei do SIADAP, em casos excecionais, a avaliação dos desempenhos, pode incidir apenas no parâmetro "*Competências*",



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

mediante decisão fundamentada do Presidente da Câmara, ouvido o CCA e desde que cumulativamente reúnam 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 caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas. -----

----- As competências são previamente escolhidas para cada trabalhador, em número nunca inferior a oito. -----

----- Na escolha das competências aplica-se o disposto no artigo 48.º da Lei SIADAP, sendo contudo, obrigatória uma competência relativa à capacidade de realização e orientação para os resultados. -----

----- A classificação final do parâmetro competências resulta da média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas nas diferentes competências avaliadas, sendo a competência alvo de formação, cujo resultado, se positivo, pode majorar 1 nível a classificação da competência, até à pontuação máxima de 5. -----

----- 6 – Estabelecer o número de objetivos e de competências, a que se deve subordinar a avaliação de desempenho relativa ao ciclo de 2025, que deverá ser igual para todos os avaliados/trabalhadores da Câmara Municipal, esta decisão também é aplicável ao pessoal não docente, a exercer funções no Agrupamento de Escolas de Santa Marta de Penaguião e ao pessoal afeto à Unidade de Saúde Local de Santa Marta de Penaguião, vinculados à autarquia: -----

----- A contratualização dos parâmetros de avaliação para o ciclo de avaliação de 2025 deverá ocorrer durante o mês de fevereiro de 2025, em reunião entre avaliado e avaliador e o referido ato deverá também ser realizado sempre que o trabalhador inicie o exercício de uma nova função; -----

----- 6.1 - O número de objetivos individuais a fixar é de três, podendo ser ou não de responsabilidade partilhada, sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada; -----

----- 6.2 - O número de competências a definir é de cinco; -----

----- 6.3 - O conjunto de competências, e seus descritivos de acordo com a categoria, são as constantes nas listas aprovadas pela Portaria, e constituem a base dentro da



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

qual cada avaliador poderá contratualizar com o avaliado quais as que melhor se adequam a cada posto de trabalho; -----

----- 6.4 - A avaliação dos trabalhadores a avaliar unicamente com base em competências é constituído e fixado unicamente pelos trabalhadores integrados nas carreiras de grau de complexidade 2 e 1, assistente técnico e de assistente operacional, respetivamente, através da contratualização de 8 competências constantes do Anexo I, a que se refere o n.º 1 do artigo 2.º, da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, contudo, deverá contemplar uma competência que saliente capacidade de realização e orientação para resultados, e duas competências transversais nucleares a 1 e 2 (Orientação para o serviço público e Orientação para a colaboração), conforme despacho do Senhor Presidente da Câmara. -----

----- 6.5 - A ponderação dos parâmetros de avaliação dos trabalhadores para cálculo da classificação final é de 60% para o parâmetro "Resultados" e de 40% para o parâmetro "Competências". Para os trabalhadores cuja avaliação seja efetuada apenas com base nas competências, a ponderação para avaliação final será de 100%.

----- 6.6 - A Pontuação dos parâmetros e classificação final deve ser expressa até às centésimas e, quando possível, até às milésimas. -----

----- 6.7 - Para o apuramento dos 6 meses de serviço efetivo considerar todo o tipo de faltas, exceto as faltas justificadas por doença, isolamento profilático, assistência à família, gravidez de risco, parentalidade, licença sem remuneração e exercício de funções em organismos não abrangidos pelo SIADAP. -----

----- 7 - No âmbito da análise das propostas de avaliação e respetiva harmonização que vierem a ser efetuadas pelos avaliadores, será tido em consideração um acesso equitativo a menções sujeitas a percentagens máximas de diferenciação do desempenho por carreira, de todas Unidades Orgânicas: -----

----- Na avaliação das menções de "Inadequado", "Bom" e "Muito Bom", será analisada a sustentação apresentada pelos avaliadores, dependendo da verificação das seguintes condições: -----

----- a) Em caso de atribuição da menção de inadequado, o avaliador deverá apresentar caracterização que especifique os fundamentos da insuficiência no desempenho, por Parâmetro, de forma a permitir a identificação das necessidades de formação e a elaboração do plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador. -----



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

----- b) Na validação das menções de desempenho diferenciado (Muito Bom e Bom), considera-se o impacto do desempenho, em termos quantitativos e qualitativos, enquanto contributo significativo para a persecução da missão, das atribuições e dos objetivos estratégicos operacionais da unidade orgânica em que o trabalhador está inserido, pelo que o avaliador deve estar em condições de fazer prova dos resultados alcançados face aos objetivos e/ou competências que foram objeto de contratualização. -----

----- Para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho "Excelente", seja por iniciativa do avaliado ou do avaliador, a atribuição da avaliação de desempenho "Muito Bom" é objeto de apreciação pelo CCA. O reconhecimento de desempenho Excelente tem em consideração os seguintes elementos: acréscimo da eficácia, da eficiência e da qualidade; otimização de recursos financeiros; inovação organizacional; melhoria na satisfação dos utilizadores internos ou externos. -----

----- No que respeita à diferenciação de desempenhos, é garantida através de fixação de percentagens de 30% para as avaliações de desempenho "Muito Bom" e, de entre estas, 10% do total dos trabalhadores para reconhecimento do desempenho de Excelente, e de 30% para as avaliações de desempenho Bom, as quais incidem sobre o total de trabalhadores efetivamente avaliados, com exceção dos trabalhadores a quem releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação obtida, com aproximação por excesso se necessário. -----

----- 8 - Conforme previsto no artigo 51.º-A da mesma Lei, aplicáveis à avaliação do desempenho dos trabalhadores, e de acordo com os critérios definidos pelo CCA nos termos do artigo 18.º do Regulamento do CCA do Município de Santa Marta de Penaguião, são considerados os seguintes critérios de desempate: -----

----- a) A avaliação obtida no parâmetro de Resultados; -----

----- b) A última avaliação de desempenho; -----

----- c) O tempo de serviço relevante na carreira; -----

----- d) O tempo de serviço em funções públicas; -----

----- e) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo. -----

----- Em caso de persistir o empate, terá prioridade na obtenção da melhor classificação o trabalhador para qual a nota terá mais impacto a nível de progressão na carreira. ---



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

----- **DELIBERAÇÃO:** Aprovar, por unanimidade, as diretrizes e orientações gerais, estabelecidas para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 para o ano de 2025. -----

----- **Ponto Seis – Cronologia do processo de avaliação para 2025.** -----

----- Primeira quinzena de janeiro de 2025 - Autoavaliação e avaliação (artigo 63.º do SIADAP) é obrigatória, realizada em formulário próprio, solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado; -----

----- Primeira quinzena de fevereiro de 2025 - Reunião de CCA para análise das propostas de avaliação e sua harmonização, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos (artigo 64.º do SIADAP), procedendo:-----

----- a) À validação das propostas de avaliação de desempenho “*Muito Bom*”, -----

----- b) À validação das propostas de avaliação de desempenho “*Bom*”, -----

----- c) À validação das propostas de avaliação de desempenho “*Inadequado*”, -----

----- d) À análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento do desempenho “*Excelente*”, -----

----- Durante o mês de fevereiro de 2025, após a reunião do CCA - Reunião de avaliação (artigo 65.º do SIADAP): Reunião entre avaliador e avaliado para comunicação da avaliação de desempenho anterior e contratualização dos objetivos, respetivos indicadores e fixação das competências e formação associada; -----

----- Entre março e abril de 2025 - Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação (artigo 65.º-A do SIADAP); -----

----- Requerimento para apreciação pela Comissão Paritária (artigo 70.º do SIADAP): o trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da avaliação (que será sujeita a homologação) pode requerer ao dirigente máximo, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido à apreciação da Comissão Paritária;-----

----- A apreciação da Comissão Paritária é feita no prazo de 10 dias úteis, contados a partir da solicitação;-----

----- Até 30 de abril de 2025 - Homologação das avaliações: deve ser, em regra, efetuada até 30 de abril;-----

----- Notificação da homologação (artigo 71.º do SIADAP): deve ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de 5 dias úteis;-----



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

----- Reclamação (artigo 72.º do SIADAP): o prazo de reclamação é de 10 dias úteis após a tomada de conhecimento da homologação;-----

----- Decisão da reclamação (artigo 72.º do SIADAP): a decisão da reclamação deve ser proferida no prazo máximo de 10 dias úteis.-----

----- **DELIBERAÇÃO:** Aprovar, por unanimidade, a cronologia do processo avaliativo para o ano de 2025. -----

----- A presente ata será publicitada na página eletrónica do município em: <https://www.cm-smpenaguiao.pt/recursos-humanos/>. -----

----- Tudo o que for omissso ou em caso de dúvida, aplica-se toda a legislação do SIADAP. -----

----- O Senhor Presidente, informou que a próxima reunião, do CCA, fica agendada para o dia 13 de fevereiro, pelas 10:00 horas, na sala de reuniões do Edifício dos Paços do Concelho, com o objetivo de proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos e validação dos desempenhos de “*Muito Bom*”, “*Bom*” e “*Inadequados*” e de reconhecimento dos “*Desempenhos Excelentes*”. -

----- A votação seguida foi a nominal e todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.-----

----- E, não havendo mais nada a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes que constituem o Conselho Coordenador da Avaliação pela ordem supra indicada e, por mim, Paula Granja, servindo de Secretária, que a elaborei. -----

O Presidente da Câmara Municipal,

(Luís Reguengo Machado)

A Vereadora,

(Sílvia da Fonseca Silva)

O Vereador,



W. J

MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
CÂMARA MUNICIPAL
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

F - J. J. - R - G - O

(Fernando José Mourão Gonçalves)

O Chefe de Divisão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos,

Ricardo José Sapage Madeira

(Ricardo José Sapage Madeira)

O Chefe de Divisão de Obras, Planeamento e Gestão Urbanística,

Sónia Maria Garcia Catarino

(Sónia Maria Garcia Catarino)

Chefe de Unidade Orgânica de Contratação Pública,

Emanuel Rodrigues Costa

(Emanuel Rodrigues Costa)

Chefe de Unidade Orgânica de Educação, Cultura, Desporto e Turismo

Cátia Cristina Pinto Guedes

(Cátia Cristina Pinto Guedes)

Chefe de Unidade Orgânica da Ação Social

Sara Marina Silva Teixeira Fernandes

(Sara Marina Silva Teixeira Fernandes)

Diretora do Agrupamento de Escolas de Santa Marta de Penaguião,

Rosa Martins Cardoso

(Rosa Martins Cardoso)

Secretária do CCA

Paula Carla Fernandes Moraes Cunha Granja

(Paula Carla Fernandes Moraes Cunha Granja)