

Conselho Coordenador da Avaliação (CCA)

Ata nº 1/ CCA/2025

Aos quinze dias do mês de Janeiro de dois mil e vinte cinco, reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação do Município do Peso da Régua, doravante designado por CCA, na sala de reuniões, com início pelas quinze horas, registando-se a presença dos seguintes membros: O Presidente da Câmara Municipal, José Manuel Gonçalves que Presidiu ao CCA, O Vereador a tempo inteiro, Eduardo Jorge Ribeiro Pinto, O Vereador a tempo inteiro, Rui Filipe dos Anjos Teixeira, O Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, em regime de substituição, Francisco António Santos Cardoso Arcanjo, O Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social e Equipamentos, Ricardo Alexandre Gonçalves Duarte, O Chefe da Divisão de Planeamento, Desenvolvimento Económico e Gestão do Território, Paulo Sérgio Pinto dos Santos Moura, O Chefe da Divisão de Obras Públicas e Serviços Urbanos, Vítor Jorge Mota de Carvalho e O Diretor do Agrupamento de Escolas João de Araújo Correia, Prof. Salvador da Costa Ferreira. -----

Verificada a existência de quórum, o Presidente do CCA declarou aberta a reunião que obedeceu à ordem de trabalhos constante da convocatória, difundida por correio eletrónico, datada de treze de janeiro de dois mil e vinte e cinco, tendo sido registadas as seguintes deliberações:-----

Ponto 1. Aprovação dos procedimentos para a avaliação de desempenho dos trabalhadores Siadap3) relativa ao biénio 2023/2024. -----

Sem prejuízo dos critérios de avaliação para o biénio 2023/2024 aprovados em dezembro 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 nº 12/2024, de 10 de janeiro, na redação conferida pela Declaração de Retificação nº 15/2024/1 de 5 de março, procedeu à revisão do Siadap alterando a Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro.-----

Apesar da revisão do Siadap só entrar em vigor em 1 de janeiro de 2025, encontra-se previsto que à avaliação do biénio de 2023/2024 aplicam-se as novas disposições do SIADAP, relativamente às menções de desempenho, ao reconhecimento de mérito e à diferenciação de desempenhos, conforme determinado pela norma transitória, estabelecida no art.6º do Decreto-Lei nº 12/2024, de 10 de janeiro. -----

Nestes termos, exclusivamente no que respeita àquelas matérias, ficou estabelecido que:

2

a) Quanto às **menções de desempenho**, nos termos da alínea a) do nº1 do art.6º do Decreto-Lei nº 12/2024, de 10 de janeiro, conjugado com o nº6 do artigo 50º da Lei nº 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. -----

b) Relativamente ao **reconhecimento de mérito**, nos termos da alínea b) do nº1 do artigo 6º do Decreto-Lei 12/2024, de 10 de janeiro, conjugado com o nº1 do artigo 51º da Lei nº 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; -----
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. -----

- c) 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. -----
- d) Em situação de **necessidade de desempate** na classificação final, devem ser usados os critérios legalmente em vigor para o efeito, de acordo com o art. 84º da Lei 66-B/2007, de 20 de dezembro na sua redação revista (“ Quando, para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro de «Resultados», a última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas”). -----
- e) No que respeita à **diferenciação de desempenhos**, nos termos da alínea c) do nº1 do art.6º do Decreto-Lei nº 12/2024, de 10 de janeiro, conjugado com os nºs 1 e 2 do art. 75º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação revista, é garantida através de fixação de percentagens de 30% para as avaliações muito bom e, 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.
- 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 remuneratório ocorrerá quando o trabalhador tiver acumulado 8 pontos. -----

h) No que respeita à diferenciação, nos termos da alínea c) do nº1 do art.6º do Decreto-Lei nº 12/2024 de 10 de janeiro, conjugado com os nºs 1 e 2 do art. 75 da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação revista, é garantida através da fixação de percentagens de 30% para as avaliações de desempenho muito bom e, de entre estas 10% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente e de 30% para as avaliações de desempenho de bom, as quais incidem sobre o total de trabalhadores efetivamente avaliados, com exceção dos trabalhadores a que releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação obtida, com aproximação por excesso, quando necessário.

4

Assim :

Carreiras	N.º Trabalhadores	Excelente (10% Muito Bom)	Muito Bom (30%)	Bom (30%)
Chefe Divisão e dirigentes intermédios	5	1	2	2
Técnico Superior	43	4	13	13
Assistente Técnico	71	7	20	20
Assistente Operacional	182	18	54	54
		1	2	2

7

[Handwritten signatures and initials]

FP

Encarregado Pessoal Auxiliar	8			
Fiscalização	5	1	2	2

Ponto 2. Aprovação do regulamento de funcionamento do CCA 2025 -----

-O CCA deliberou, por unanimidade, aprovar a proposta de regulamento de funcionamento para o ano de 2025 que constitui Anexo I, da presente ata. -----

5

Ponto 3. Designação do Secretário do Conselho Consultivo do CCA. -----

De forma a dar cumprimento ao disposto no n.º 1, Artigo 6.º, do Regulamento do CCA, o Presidente deu conhecimento ao CCA que designou O Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, em regime de substituição, Francisco António Santos Cardoso Arcanjo, na função de Secretário, cabendo-lhe proceder nos termos do disposto no ponto 2, do citado Atigo. ----

Ponto 4. Apreciação e aprovação dos critérios de avaliação por ponderação curricular para o ano de 2025. -----

A Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro (Siadap) prevê, no art. 42º, que, nos casos em que seja possível realizar a avaliação de desempenho nos termos nela previstos, a mesma seja efetuada pelo Conselho Coordenador de Avaliação mediante proposta de avaliador especificamente designado pelo respetivo dirigente máximo.-----

Esta avaliação traduz-se em ponderação curricular, a qual, nos termos do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 08 de fevereiro, pode ser solicitada pelo trabalhador, no início do ano civil imediato àquele a que a mesma respeita. -----

Cada um dos elementos de ponderação curricular referidos no nº1 do art.3º é avaliado com uma pontuação de 1,3 ou 5, de acordo com critérios a definir pelo CCA, não podendo, em qualquer caso, ser atribuída pontuação inferior a 1. (nº 2 art.9º Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 08 de fevereiro). -----

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de ponderação curricular, referidos no nº1 do art.3º nos seguintes termos: -----

- a) Ao conjunto de elementos “**habilitações académicas e profissionais**” é atribuída uma ponderação de **10%**; -----
- b) Ao elemento “**experiência profissional**” é atribuída uma ponderação de **55%**; -----
- c) Ao elemento “**valorização curricular**” é atribuída uma ponderação de **20%**; -----
- d) Ao conjunto de elementos “**exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social**” é atribuída uma ponderação de **15%**, nas carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2, o elemento de ponderação curricular “**exercício de cargos dirigentes**” é substituído por **exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos** . -----

6

Quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos referidos referido na alínea d) do nº1 do art.3º, as ponderações previstas no número anterior são alteradas nos seguintes termos:-----

- a) A ponderação prevista na alínea b) sobe para 60% -----
- b) A ponderação prevista na alínea d) desce para 10% -----
- c) As ponderações previstas nas alíneas a) e c) mantêm-se -----

Daqui resulta: -----

A avaliação por ponderação curricular respeita a escala qualitativa e quantitativa do SIADAP, sendo cada um dos elementos avaliativos com uma pontuação de 1,3 ou 5, não podendo ser atribuída pontuação inferior a 1; -----

Habilitações académicas e profissionais (HAP), considera-se habilitação académica a que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada e considera-se **habilitação profissional** a que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado. São

consideradas as habilitações académicas e profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira, que serão pontuadas da seguinte forma:

Habilitação académica ou profissional legalmente exigida à data da integração na carreira	3
Habilitação académica ou profissional superior à legalmente exigida à data da integração na carreira	5

Na **Experiência Profissional** pondera-se e valora-se o desempenho de funções ou atividades na respetiva carreira, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social. A experiência profissional é declarada pelo requerente com descrição das funções exercidas e indicação das participações em ações ou projetos de relevante interesse e devidamente confirmada pela entidade competente onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades. -----

São consideradas as ações ou projetos de levado interesse que envolvam a designação e a participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, que tenham decorrido no ano de avaliação. -----

A pontuação da experiência profissional corresponde à média ponderada da pontuação obtida em cada um dos seguintes elementos: -----

Antiguidade na carreira(A), que terá ponderação de **80%** e será pontuada da seguinte forma: -----

Inferior a 5 anos	1
De 5 a 10 anos	3
Superior a 10 anos	5

Participação em ações ou projetos de relevante interesse (PAPRI) que será ponderada em 20% e pontuada nos seguintes termos: -----

Sem participação em ações ou projetos durante o ano avaliativo	1
Participação em 1 ou 2 ações ou projetos durante o ano avaliativo	3
Participação em 3 ou mais ações ou projetos durante o ano avaliativo	5

A pontuação da EP é obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$EP = (0,80 \times A) + (0,20 \times PAPRI)$ -----

Considera-se Valorização Curricular a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos 5 anos incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social. -----

Sem participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos 5 anos	1
Participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos 5 anos, até 100h	3
Participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos 5 anos, superior a 100h	5

Exercício de Cargos ou Funções de Relevante Interesse Público ou Social (CFRIPS) ----

Consideram-se cargos ou funções de relevante interesse Público: -----

Titulares de órgãos de soberania; -----

Titular de outros cargos políticos; -----

Cargos dirigentes; -----

Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo Instrumento de designação ou vinculação. -----



Consideram-se **cargos ou funções de relevante interesse social**: -----
 Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente atividade de dirigente sindical; -----
 Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social. -----
 Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação. -----

Sem exercício de cargos ou funções	1
Com exercício de cargos ou funções por período até 3 anos	3
Com exercício de cargos ou funções por período superior a 3 anos	5

9

A **avaliação final** é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos ou conjunto de elementos de ponderação curricular, nos seguintes termos: -----

- a) Habilitações académicas e profissionais (HAP): 10% -----
- b) Experiência profissional (EP): 55% -----
- c) Valorização Curricular (VC): 20% -----
- d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECFRIPS) : 15% -----

A avaliação final da ponderação curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula: -----

Avaliação final = (0,10 x HAP) + (0,55 x EP) + (0,20 x VC) + (0,15 x ECFRIPS) -----

Quando deva ser atribuída pontuação “1” ao conjunto de elementos referidos na alínea d) do ponto (ECFRIPS), as ponderações acima previstas são alteradas nos seguintes termos:

- a) A ponderação prevista na alínea b) do ponto anterior (EP) sobe para 60%; -----
- b) A ponderação prevista na alínea d) do ponto (ECFRIPS), desce para 10%; -----
- c) As ponderações previstas nas alíneas a) e c) do ponto (HAP e VC) mantêm-se; -----

A avaliação final da ponderação curricular passa assim a resultar da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$\text{Avaliação final} = (0,10 \times \text{HAP}) + (0,60 \times \text{EP}) + (0,20 \times \text{VC}) + (0,10 \times \text{ECFRIPS})$$

A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite as regras relativas à diferenciação de desempenhos prevista no art. 75º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Ponto 5. Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2, para o ano 2025 -----

Tendo em consideração as alterações introduzidas pelo DL nº 12/2024, de 10 de janeiro à Lei 66-B/2012 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 serviços é expressa qualitativamente pelas seguintes menções:-----

- a) **Desempenho bom**, atingiu todos os objetivos, superando alguns; -----
- b) **Desempenho satisfatório**, atingiu todos os objetivos ou os mais relevantes; -----
- c) **Desempenho insuficiente**, não atingiu os objetivos mais relevantes. -----

Sendo estas menções propostas pelo dirigente máximo do serviço como resultado da autoavaliação, e após o parecer emitido pelo serviço designado como o competente para as atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação, nos termos do art. 17º da Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro na sua atual redação. -----

Nos casos em que a homologação da avaliação final de desempenho de serviço corresponde a “Desempenho de Bom”, pode o dirigente máximo do serviço requer o reconhecimento de desempenho excelente ao CCA. -----

Podem ser selecionados até 20% dos serviços que mais se distinguiram no seu desempenho para efeitos de reconhecimento de desempenho excelente, com aproximação por excesso, no caso em concreto esse reconhecimento poderá ser aplicado a 2 unidades orgânicas; considerando que foram aprovadas pela Assembleia Municipal 4 divisões e 4 unidades orgânicas, conforme



art. 18º-A previsto no aditamento ao Siadap, conjugado com a alínea a) nº 1 do art.6 do decreto regulamentar nº 18/2009 de 4 de setembro. -----

Foi considerado que o parâmetro “Resultados”, assenta em objetivos em número não inferior a três e o parâmetro competências assenta em competências previamente escolhidas, para cada dirigente, em número não inferior a cinco. -----

O CCA deliberou, por unanimidade, que os dirigentes devem apresentar até ao dia 30/01/2025, a proposta de objetivos (resultados) para a avaliação do seu desempenho, e que no, parâmetro competências, são obrigatórias as competências 16, 17, 18,19 e 20 da Portaria 236/2024/1 de 27 de setembro. -----

11

Ponto 6: Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, para o ano 2025 - (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):

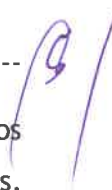
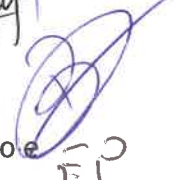
Nos termos do disposto na alínea b), do n.º1, do artigo 58.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, conjugada com o disposto na alínea b), do n.º1, do artigo 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação 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.-----

Assim, sem prejuízo do disposto na presente ata e no sentido de se obter uma harmonização de procedimentos em termos de avaliação igual para todos os serviços da Câmara Municipal, o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte: -----

4.1 - No que respeita às orientações gerais em matéria de fixação de objetivos: -----

4.1.1 Número de objetivo a fixar: -----

O número de objetivos a fixar no âmbito da avaliação de desempenho para o ano de 2025, deverá ser igual para todos os avaliados/trabalhadores da Câmara Municipal, devendo os



referidos objetivos serem fixados em articulação com os objetivos estratégicos do município e das unidades orgânicas. -----

4.1.2. Definição dos objetivos: -----

Os objetivos devem estar alinhados em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal, designadamente com os respetivos objetivos estratégicos, Orçamento, Plano de Atividades e Mapa de Pessoal. -----

Os objetivos devem ainda ser específicos (com relevância no contexto funcional), serem mensuráveis (indicar a base do desempenho, a moldura temporal de referência e meta), balizados no tempo, realizáveis/tangíveis (verificar as condições de realização), devem ser ambiciosos (tendo em conta os recursos existentes), delimitados no tempo, estarem redigidos de forma clara e concisa, estarem em consonância com os objetivos estratégicos plurianuais, com os objetivos da respetiva unidade orgânica e diretrizes superiores. -----

12

4.1.3. Indicadores: -----

Nos postos de trabalho da área administrativa e técnica deverá, sempre que possível, valorizar-se os prazos de execução e o número de tarefas; -----

Os indicadores de medida devem refletir o tempo de execução média, a complexidade e a qualidade exigível. -----

4.1.4. Caracterização da superação dos objetivos: -----

O objetivo considera-se superado, atingido ou não atingido nos termos da métrica definida em cada um dos objetivos. -----

Sempre que a meta do indicador de desempenho estiver referida ao cumprimento de vários prazos ter-se-á em consideração o valor total destes, ou quando não especifique prazos, deve-se ter em consideração o último dia do período de avaliação. -----

4.1.5. Avaliação dos resultados e das competências obtidas em cada objetivo: -----

Resultados -----



4.1.6. 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 de dezembro, 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. -----

13

4.1.7 Competências -----

O n.º 1, do artigo 48.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, estabelece que o parâmetro relativo a “Competências” assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a 5. Porém, a fixação do número de competências incumbe ao Conselho Coordenador de Avaliação [alínea c), do n.º 1 do artigo 58.º do mesmo diploma legal, conjugado com a alínea c), do n.º 1 do artigo 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009). -----

Assim, em cumprimento do disposto no parágrafo anterior o CCA deliberou por unanimidade que, no âmbito das competências a considerar na avaliação de desempenho dos trabalhadores da Câmara Municipal, na carreira de assistente Técnico e Assistente Operacional a avaliação deverá ser feita, excecionalmente, apenas com base nas competências desde que estes trabalhadores executem tarefas rotineiras, padronizadas e para as quais é exigida a escolaridade obrigatória para o exercício de funções, assim serão adotadas as seguintes competências: -----

Técnico Superior: 1-2-3-8 -12 -----

Assistentes Técnicos: 1-2-3-4-5-8-10-12-13-15 -----

Assistentes Operacionais- 1-2-3-4-5-8-10-11-12-13 -----

Carreira de Fiscalização- 1-3-4-10-12 -----

Carreira dos Informática, aos Especialistas de Sistemas e Tecnologias de Informação aplicam-se as competências definidas para os Técnicos Superiores, ao Técnicos de Sistemas e Tecnologias de Informação aplicam-se as seguintes competências:1-3-4-5-6

Coordenadores Técnicos- 1-2-4-5-16 -----

Encarregados Operacionais- 1-2-4-5-16 -----

Serão avaliados por objetivos e competências os Técnicos Superiores, os coordenadores técnicos da carreira de Assistente Técnico, e os trabalhadores da carreira especial de Especialistas de Sistemas e Tecnologias de Informação e de Técnicos de Sistemas e Tecnologias de Informação, de Fiscalização e os Encarregados Operacionais integrados na Carreira de Assistente Operacional. Esta decisão também é aplicável ao pessoal não docente vinculado à autarquia. -----

14

O CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte no que respeita ao número de objetivos e de competências a que deve subordinar a avaliação de desempenho no ciclo de 2021/2022, incluindo o pessoal não docente vinculado à autarquia. -----

5- Estabelecimento do número de objetivos: -----

Número de objetivos: de acordo com a carreira, foi definido o número dos seguintes objetivos

Técnico(a) Superior	3
Especialistas de Sistemas e Tecnologias de Informação	3
Técnicos de Sistemas e Tecnologias de Informação	3
Carreira Especial de Fiscalização	3
Coordenadores Técnicos	3
Encarregado Operacional	3

Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o

desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada. -----

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

Para a fixação da classificação final dos trabalhadores, são atribuídas aos parâmetros de avaliação as seguintes ponderações: -----

O Parâmetro resultados para as carreiras de Técnico Superior, carreira especial de Especialistas de Sistemas e Tecnologias de Informação e de Técnicos de Sistemas e Tecnologias de Informação e Carreira Especial de Fiscalização deve ser ponderado a 60%; e a 40%; para o parâmetro competências, para todas as carreiras e categorias para as quais foram fixados objetivos. -----

O Parâmetro competências para as carreiras e categorias de assistente técnico e assistente operacional deve ser ponderado a 100%; -----

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

Ponto 7. Calendarização do processo de avaliação. -----

O CCA deliberou, por unanimidade, aprovar a calendarização do processo de avaliação 2025 que constitui Anexo III, da presente ata.-----

O Conselho consultivo deliberou, por unanimidade, aprovar as seguintes, disposições finais, divulgação de diretrizes e orientações, dos casos omissos e sobre a entrada em vigor que têm a seguinte redação: -----

Disposições Finais -----

Com o intuito de promover a justiça entre trabalhadores e equipara o grau de exigência na fixação de objetivos, poderá ser realizada uma auditoria, por forma a aferir quer o grau de implementação, e monitorização do Siadap, nomeadamente o cumprimento dos prazos e monitorização de objetivo, quer a má fixação de objetivos ou eventual erro na definição do

indicador de medida adequado, bem como o respetivo grau de dificuldade de tangimento, segundo um método de amostragem aleatória que seja representativo do universo de trabalhadores avaliados. -----

Divulgação de diretrizes e orientações do CCA -----

O CCA divulga as suas diretrizes nos diversos serviços do Município, na intranet e na Página eletrónica. -----

Casos Omissos -----

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

Entrada em vigor -----

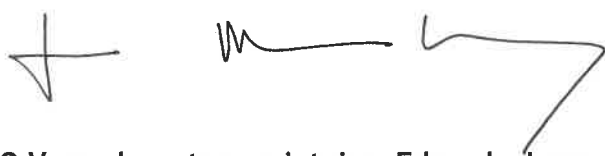
Após a sua aprovação em reunião de CCA, as diretrizes entram em vigor. -----

E não havendo mais nada a tratar, o Conselho Consultivo da Avaliação deliberou, por unanimidade, aprovar a presente ata, em minuta, nos termos e para os efeitos consignados nos n.ºs 3 e 4, do art.º 57.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação, a qual vai ser assinada pelos participantes na reunião. -----

Seguidamente foi encerrada a reunião, eram dezasseis horas e trinta minutos. -----

16

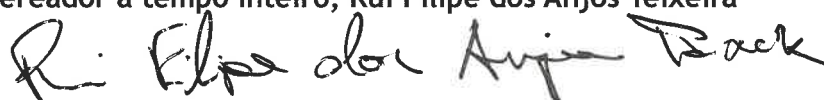
O Presidente da Câmara Municipal, José Manuel Gonçalves que Preside ao CCA



O Vereador a tempo inteiro, Eduardo Jorge Ribeiro Pinto



O Vereador a tempo inteiro, Rui Filipe dos Anjos Teixeira



O Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, Francisco António Santos Cardoso

Arcanjo



O Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social e Equipamentos, Ricardo Alexandre

Gonçalves Duarte



17

O Chefe da Divisão de Planeamento, Desenvolvimento Económico e Gestão do
Território, Paulo Sérgio Pinto dos Santos Moura



O Chefe da Divisão de Obras Públicas e Serviços Urbanos, Vitor Jorge Mota de
Carvalho

O Diretor do Agrupamento de Escolas João de Araújo Correia, Prof. Salvador da
Costa Ferreira

