

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO MUNICÍPIO DE
PONTE DE SOR

Reunião Ordinária do Conselho

ATA Nº 1 / Pº 2026

Nos termos do disposto dos artigos 4º e 5º do Decreto-Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro e do disposto na alínea a), do artigo 61º, conjugada com o artigo 62º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) do Município de Ponte de Sor, no dia dois (2) de dezembro de dois mil e vinte cinco, pelas quinze horas (15:00 H), na Sala da Presidência, com a seguinte composição: Presidente: **Rogério Eduardo Correia Alves**;

Vereadores: **Eduardo Miguel Oliveira Alves, Isabel Maria dos Prazeres Sadio e Luís Manuel Jordão Serra.**

Dirigentes: **Maria Adelaide Feitinha da Silva Rosa, António Miguel de Almeida Ministro, Maria José Carreiras Covas Barradas, Suse Isabel Pereira Barradas Horta, Susana Isabel Henriques Pita Esculcas e Maria Manuela Carvalho Correia Lopes.**

Diretor do Agrupamento de Escolas de Ponte de Sor - **Manuel António Cardoso Dias Andrade.**

Secretariou a reunião a Chefe da Divisão de Recursos Humanos, **Maria Manuela Carvalho Correia Lopes.**

Ordem de trabalhos:

Ponto 1 - Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e do SIADAP 3, no ano 2026;

Ponto 2 - 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;

Ponto 3 - Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho;

Ponto 4 - Definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação;

Ponto 5 - Fixar os critérios a aplicar na realização da avaliação por ponderação curricular.

A reunião teve início com a abertura dos trabalhos por parte do Presidente do CCA, tendo passado de imediato à apreciação do ponto 1 da ordem de trabalhos.

Ponto 1 - Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e do SIADAP 3, no ano 2026.

Nos termos do disposto na alínea b) do nº 1 do art. 58º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, conjugado com o disposto na alínea a) do nº 1 do artigo 21º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro e considerando que o SIADAP tem como objetivo contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade do serviço prestado, para a promoção da motivação profissional e desenvolvimento de competências dos trabalhadores, tendo em vista uma harmonização de procedimentos em termos de avaliação em todos os serviços do Município de Ponte de Sor, o CCA deliberou, por unanimidade, manter para o ano de 2026, as seguintes orientações estabelecidas no ano anterior :

- a) A definição dos objetivos deve estar em consonância com os instrumentos de gestão, nomeadamente, o plano de atividades, os objetivos estratégicos e os objetivos da respetiva unidade orgânica, os quais devem ter em atenção a realidade e contexto atual, devidamente enquadrados no processo de transferência de competências que tem vindo a decorrer, em diferentes áreas;
- b) Para uma aplicação objetiva e harmónica do Siadap3, os dirigentes devem promover uma boa comunicação interna e articular entre si e com os restantes avaliadores, no sentido da fixação dos objetivos aos trabalhadores ser harmonizada em termos de grau de complexidade e de indicadores de medida, de forma a garantir uma correta diferenciação dos desempenhos;

Ponto 2 – 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.

Em cumprimento do estabelecido no artigo na alínea b) nº 1 do artigo 21º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro, o CCA deliberou por unanimidade, estabelecer as seguintes orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, indicadores de medida e escolha de escolha de competências:

– **Objetivos:**

- a) Devem ser vistos como uma melhoria e não a mera continuidade de algo que a unidade orgânica já faz;
- b) Devem ser simples, coerentes, específicos, mensuráveis, tangíveis, delimitados no tempo e redigidos de forma clara e concisa;
- c) Devem ser exequíveis, exprimindo a proporcionalidade entre os resultados visados e o tempo em que são prosseguidos;
- d) A fixação dos objetivos nas diversas unidades orgânicas deve ser orientada para resultados, visando a qualidade, eficácia e eficiência dos serviços e não para a execução de meras tarefas;
- e) Na definição de objetivos deve assegurar-se a respetiva proporcionalidade aos recursos materiais e tecnológicos disponíveis, o grau de complexidade da carreira profissional e particularmente as especificidades inerentes ao posto de trabalho do avaliado.
- f) Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'M. J. A.', 'M. A.', 'S. A.', and 'F. J. A.'.

Reformulação dos Objetivos - Os objetivos individuais podem ser revistos, por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado, de acordo com o previsto na alínea a) do nº 1 e 2 da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, sempre que contingências não previstas ao nível administrativo ocorram, devendo nesse caso ser preenchida e assinada por avaliador e avaliado a respetiva ficha de “Reformulação de Objetivos.”

Quanto à tipologia, os objetivos fixados devem ser:

- a) De produção de bens e atos ou prestação de serviços, numa lógica de concentração de esforços, visando a eficácia na satisfação dos cidadãos;
- b) De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos cidadãos;
- c) De eficiência, no sentido da simplificação, desmaterialização e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento dos serviços;
- d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

– **Indicadores de medida:**

A definição de indicadores de medida, visa a determinação do grau de execução dos objetivos e a comparação dos desempenhos.

Os indicadores de medida podem ser expressos, nomeadamente, em percentagem, número, taxa, prazo e valor, devendo, de acordo com os princípios aplicáveis, ser:

- a) Claros - Devem fornecer informação clara e simples, facilmente comunicável e compreensível;
- b) Credíveis - Construídos com base em elementos de confiança, os cálculos e métricas estabelecidas devem ser precisos;
- c) Idóneos – No sentido de que devem constituir o meio adequado de aferir concretamente o objetivo;
- d) Verificáveis – Mediante uma fonte de informação credível e fidedigna de comparação dos resultados alcançados;
- e) Comparáveis – No sentido de permitir confrontar desempenhos para os igualar ou diferenciar.

– **Escolha de competências:**

De acordo com o previsto no nº 7 do artigo 36º e no nº 4 do artigo 48º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, cabe ao dirigente máximo do serviço (Presidente da Câmara Municipal) ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação - CCA, a escolha de duas (2) das competências transversais nucleares, a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios e dos trabalhadores, de entre as constantes da Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo as restantes competências transversais nucleares ou funcionais escolhidas por acordo entre o avaliador e o avaliado.

Para o efeito, o Presidente do CCA submeteu a discussão a proposta que se anexa à presente ata, que foi aprovada por unanimidade, tendo sido fixadas as seguintes competências

transversais nucleares para todas as carreiras (graus de complexidade funcional) e para os dirigentes intermédios:

Nº	Competências transversais nucleares
1	Orientação para o serviço público
3	Orientação para a mudança e inovação

Ponto 3 - Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho.

Nos termos do disposto na alínea c) do nº 1 do artigo 58º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto na alínea c) do artigo 21º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro, o CCA deliberou, por unanimidade, fixar para o ano 2026, o número de objetivos e competências a seguir indicado:

- Fixar em número não inferior a quatro (4) e o máximo de cinco (5) o número de objetivos a considerar na avaliação de desempenho para os trabalhadores das carreiras de técnico superior e assistente técnico e para os dirigentes intermédios que iniciem ou renovem a comissão de serviço durante este período.
- Os trabalhadores integrados na carreira especial de especialista de sistemas e tecnologias de informação, serão avaliados nos termos da carreira de técnico superior. Os trabalhadores integrados nas carreiras especiais de técnico de sistemas e tecnologias de informação informática e de fiscal, serão avaliados nos termos dos trabalhadores da carreira e categoria de assistente técnico.
- Fixar entre seis e sete número de competências a considerar na avaliação de desempenho, das quais, duas são comuns e obrigatórias para todos os grupos profissionais e dirigentes, conforme proposta acima referida, tendo em vista a harmonização de critérios e de níveis de exigência.

Para os trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP3, o parâmetro “resultados” terá uma ponderação de 60% e o parâmetro “competências” terá uma ponderação de 40%, de acordo com o previsto no nº 2 do artigo 50º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, exceto para os trabalhadores avaliados apenas por competências.

Para os dirigentes avaliados no âmbito do SIADAP2, o parâmetro “resultados” terá uma ponderação de 75% e o parâmetro “competências” terá uma ponderação de 25%, de acordo com o previsto no nº 10 do artigo 36º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e nº 9 do artigo 19º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de dezembro.

Avaliação por competências – O art. 80º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, prevê que a avaliação de desempenho dos trabalhadores poderá incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, nas seguintes situações:

- Tratando-se de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- b) Tratando-se de trabalhadores que desenvolvam tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

Ao abrigo da referida disposição legal, o CCA deliberou, por unanimidade, emitir parecer favorável à aplicação da avaliação apenas por competências aos trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional, considerando que, de uma forma geral, os trabalhadores da carreira de assistente operacional enquadram-se nas situações acima referidas, reconhecendo existirem dificuldades acrescidas na atribuição e negociação de objetivos com os trabalhadores em causa, tornando-se assim necessário definir uma metodologia de avaliação adequada a esta realidade.

Conforme disposto no nº 4 do art. 80º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, as competências a definir pelo avaliador, de entre as constantes da lista de competências transversais (nucleares ou funcionais) fixadas pela Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro, para esta carreira, deverão ser em número de nove, das quais, as seguintes duas (2) competências transversais nucleares serão comuns e obrigatórias para todos os avaliados desta carreira, conforme proposta atrás referida.

As restantes competências serão escolhidas por acordo entre o avaliador e o avaliado de entre as constantes da referida lista para este grupo profissional.

Às referidas competências comuns e obrigatórias deverá ser atribuída uma ponderação de 15% e 10% a cada uma das que serão fixadas pelo avaliador.

Requisitos funcionais para a avaliação – Os requisitos funcionais para a avaliação são aferidos de acordo com o disposto no artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

Avaliador competente - Se, no decorrer do ciclo avaliativo, se sucederem dois ou mais avaliadores, será competente para a avaliação, aquele que tiver a qualidade de superior hierárquico no momento da realização da avaliação.

Neste caso, o avaliador cessante, previamente ao termo do exercício do seu cargo ou função, assegura a entrega dos elementos adequados a uma efetiva avaliação, referente ao período em que o trabalhador foi seu avaliado.

Em caso de alteração de unidade orgânica e/ou de serviço do trabalhador, compete aos anteriores avaliadores remeter ao novo avaliador do serviço de destino do trabalhador os elementos adequados a uma efetiva avaliação, nos termos previstos no nº 4 do artigo 42-B, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

Ponto 4 – Definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação.

Quando for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente:

- a) A última avaliação de desempenho anterior;

- b) O tempo de serviço relevante na carreira;
c) O tempo de serviço no exercício de funções públicas.

Quando estes critérios de desempate não sejam suficientes e seja necessário proceder a desempate entre trabalhadores, relevam, consecutivamente, os seguintes critérios previstos no artigo 51º-A, da lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:

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

Ponto 5 - Análise dos critérios de ponderação curricular e respetiva valoração.

O CCA analisou e deliberou, por unanimidade, aprovar os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração a aplicar na avaliação de desempenho relativa ao ano de 2026, nas situações previstas nos artigos 29º, 42º e 43º da lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, em conformidade com o estabelecido no Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, nos termos que constam do anexo I que integra a presente ata, cuja publicação será feita de acordo com o nº 4 do artigo 43º atrás referido.

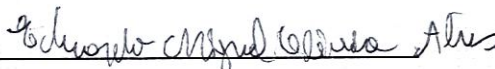
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas 17:15 horas, tendo sido lavrada de imediato a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do CCA e por mim _____ que a secretariei.

Presidente

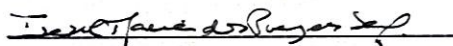


Rogério Eduardo Correia Alves

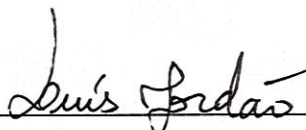
Vereadores:



Eduardo Miguel Oliveira Alves




Isabel Maria dos Prazeres Sadio



Luís Manuel Jordão Serra

Dirigentes:



Maria Adelaide Feitinha da Silva Rosa



António Miguel da Almeida Ministro



Maria José Carreiras Covas Barradas



Suse Isabel Pereira Barradas Horta




Susana Isabel Henriques Pita Esculcas



Maria Manuela Carvalho Correia Lopes

Diretor do Agrupamento de Escolas de Ponte de Sor – AEPS



Manuel António Cardoso Dias Andrade

