



Handwritten notes in blue ink: "H3- Lh", "Y", and a signature.

Conselho Coordenador da Avaliação

ATA N.º 1/2026

Subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores

SIADAP 3

Aos quinze dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e seis, pelas 14h00, encontrando-se presentes, na sala de reuniões do Edifício dos Paços do Concelho, todos os membros do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) do Município de Viana do Alentejo, constituído nos termos do despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal, datado de 6 de janeiro de 2026, foi unanimemente aceite proceder à realização da reunião, tendo o Conselho passado à apreciação dos seguintes assuntos:

I. SIADAP 3

1. Conclusão do ciclo avaliativo 2025

i. Definição do avaliador para realização de avaliação por ponderação curricular;

2. Planeamento do ciclo avaliativo de 2026

i. Cronograma do ciclo avaliativo;

ii. Diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 e emissão de parecer sobre as duas competências transversais nucleares a que deve obedecer a avaliação do desempenho dos trabalhadores;

iii. Critérios de harmonização, validação e desempate;

iv. Emissão de parecer sobre a avaliação por competências;

v. Emissão de parecer sobre as ponderações a atribuir aos parâmetros de avaliação.

Estiveram presentes os seguintes elementos:

- Luís Miguel Horta Metrogos - Presidente da Câmara Municipal;
- António Joaquim Vinagre Padeirinha – Vice-Presidente;
- Maria d'Aires Vera Figueira Vilela - Dirigente responsável pela área de recursos humanos;
- João Paulo Chorão Bilo - Chefe de Administração Urbanística e Processual;
- Rui Paulo Correia Martins - Chefe de Divisão de Infraestruturas Municipais e Serviços Urbanos;
- Helena Isabel Barros Torrão - Chefe de Divisão de Educação, Saúde e Intervenção Social;
- Filipe Netto de Miranda Duarte - Chefe de Divisão de Cultura e Desporto;
- Vítor Manuel Oliveira Vilela – Diretor do Agrupamento de Escolas de Viana do Alentejo;
- Ana Isabel Fradinho Faleiro – Enfermeira especialista em exercício de funções no Centro de Saúde de Viana do Alentejo.

Estiveram igualmente presentes, na qualidade de convidados, sem direito a voto, Liliana Patrícia Pereira Cardoso, consultora externa, para efeitos de esclarecimento técnico-jurídico em matéria de SIADAP e duas avaliadoras do Agrupamento de Escolas de Viana do Alentejo.



Verificando-se a presença da totalidade dos membros do CCA, o Presidente do Conselho declarou aberta a reunião, tendo o Conselho passado a tratar os seguintes assuntos:

I. SIADAP 3

1. Conclusão do ciclo avaliativo 2025

Ponto I. 1. i - Definição do avaliador para realização de avaliação por ponderação curricular

De acordo com o disposto no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na sua atual redação, só poderá ser objeto de avaliação regular, o trabalhador que, no ano civil anterior, tenha contabilizado seis meses de serviço efetivo prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador.

Em consequência, e conforme previsto no artigo 43.º do SIADAP, durante a primeira quinzena de dezembro de 2025, os trabalhadores que não reuniam os requisitos funcionais para serem objeto de avaliação regular foram devidamente notificados da possibilidade de procederem ao arrastamento da última menção atribuída ou, em alternativa, de requererem a realização de avaliação por ponderação curricular, nos casos em que não dispusessem de avaliação anterior relevante ou pretendessem a sua alteração.

Nos termos do n.º 6 do referido normativo, a avaliação por ponderação curricular é realizada pelo imediato superior hierárquico do trabalhador ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador a designar por despacho do Presidente de Câmara Municipal.

Assim, o CCA delibera que a avaliação por ponderação curricular deverá ser realizada pelo avaliador do trabalhador com o apoio técnico da Divisão de Gestão de Recursos, mediante proposta do dirigente responsável pela área de recursos humanos.

Para os trabalhadores integrados no mapa de pessoal do Município que se encontrem em exercício de funções fora da autarquia, a avaliação por ponderação curricular é da responsabilidade exclusiva do dirigente responsável pela área de recursos humanos assegurando-se, deste modo, a uniformidade e a conformidade procedimental.

No ciclo avaliativo referente a 2025, tendo a dirigente responsável pela área de recursos humanos requerido a realização de avaliação por ponderação curricular, a função de avaliador competirá ao superior hierárquico de nível seguinte, o qual, no caso concreto, corresponde ao Vice-Presidente da Câmara Municipal com competência delegada em matéria de recursos humanos.

Do mesmo modo, o referido Vice-Presidente assume igualmente a qualidade de avaliador no âmbito da avaliação por ponderação curricular dos trabalhadores da Divisão de Administração Urbanística e Processual, uma vez que o cargo de Chefe daquela Divisão não se encontrava provido em 31/12/2025.

Ponto I.2 - Planeamento do ciclo avaliativo de 2026

Ponto I.2. i - Cronograma do ciclo avaliativo

Com vista a assegurar o cumprimento dos prazos e a boa execução das diferentes fases do processo de avaliação, o CCA delibera aprovar o cronograma referente à conclusão do ciclo avaliativo em curso e à preparação do próximo, conforme **Anexo I** à presente Ata, da qual faz parte integrante.

O referido cronograma deverá ser divulgado a todos os avaliadores e avaliados do Município, de modo a garantir o conhecimento atempado das fases e prazos aplicáveis ao ciclo avaliativo em curso e ao subsequente.



H37 W/h
4

3-
b

Ponto 1.2. ii - Diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3

De acordo com o disposto no artigo 21.º, n.º 1, do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, o qual se mantém em vigor por força da norma transitória prevista no artigo 6.º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, alterado pelo DL n.º 9/2026, de 14 de janeiro, e atendendo a que ainda não foi publicado o diploma de adaptação da revisão do SIADAP à administração local, compete ao CCA estabelecer diretrizes que assegurem uma aplicação objetiva, coerente e harmoniosa do SIADAP 3, em articulação com os documentos que integram o ciclo de gestão do Município e com os objetivos estratégicos superiormente definidos.

Assim, o CCA delibera aprovar as seguintes orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, seleção de competências e definição de indicadores de medida, designadamente quanto à caracterização das situações de superação de objetivos e ao número de objetivos e competências a que deve obedecer a avaliação de desempenho.

A. Orientações em matéria de fixação de objetivos

Os objetivos devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos da unidade orgânica em que o trabalhador está inserido e os objetivos estratégicos, tendo em conta a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

A.1. Número de objetivos

Considerando que os Objetivos devem incidir sobre os resultados prioritários, de acordo com os principais resultados a obter no período de avaliação, e que os mesmos devem ser negociados entre avaliador e avaliado, com exceção das carreiras em que a avaliação do desempenho é efetuada exclusivamente com base no parâmetro "Competências", definem-se as seguintes orientações quanto ao número de objetivos a contratualizar, em função da carreira e do respetivo grau de complexidade:

- Na Carreira Técnica Superior e Carreiras com Grau de Complexidade 3, designadamente Especialistas de Sistemas e Tecnologias de Informação: devem ser contratualizados **4 Objetivos**.
- Na Carreira de Assistente Técnico e Carreiras com Grau de Complexidade 2, designadamente Fiscais e Técnicos de Sistemas de Informação: devem ser contratualizados **3 Objetivos**.

A.2. Área dos objetivos

Os Objetivos devem ter em conta o posto de trabalho do avaliado e enquadrar-se nas seguintes áreas:

- Produção de bens e atos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;
- Qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
- Eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento.

A.3. Indicadores de medida

Para os resultados a obter em cada objetivo são previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho que obrigatoriamente contemplem a possibilidade de superação dos objetivos.



Os indicadores de medida do desempenho não devem ultrapassar o número de três e devem ser preferencialmente quantitativos. Sempre que não for possível fixar um indicador quantitativo, o avaliador deve fixar os critérios que permitam torná-lo o mais objetivo possível. Os avaliadores devem indicar as **fontes de verificação** associadas a cada indicador.

A.4. Reformulação de objetivos

O avaliador deverá proceder à reformulação/revisão dos objetivos que, por circunstâncias supervenientes estranhas ao controlo dos intervenientes, impeçam o normal desenrolar da atividade devendo, para o efeito, reunir com o avaliado e preencher a ficha de Reformulação de Objetivos constante da Portaria n.º 236/2024/1.

A.5. Ano de ingresso

No ano de ingresso ou de integração em diferente carreira ou categoria o trabalhador deve contratualizar com o seu avaliador os parâmetros de avaliação, no período máximo de 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental, exceto se decorrer um período inferior a seis meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo e o trabalhador tenha mais de seis meses de serviço efetivo. Nesta situação é atribuída ao trabalhador a avaliação de desempenho **Regular**, para efeitos de alteração obrigatória da posição remuneratória.

B. Orientações em matéria de escolha de competências

B.1. Número de competências

As competências a avaliar devem ser negociadas entre avaliador e avaliado, sendo selecionadas de entre as competências transversais nucleares e as competências transversais funcionais, constantes do Anexo I da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, em função do grau de complexidade funcional, carreira e categoria. Neste enquadramento, definem-se as seguintes orientações quanto ao número de competências a contratualizar:

- Carreira Técnica Superior e carreiras com grau de complexidade 3, designadamente Especialistas de Sistemas e Tecnologias de Informação: **5 competências**;
- Carreira Assistente Técnica e carreiras com grau de complexidade 2, designadamente Fiscais e Técnicos de Sistemas de Informação: **6 competências**.

B.2. Competências transversais nucleares obrigatórias

De acordo com o disposto no artigo 48.º, n.º 4, do SIADAP, conjugado com o artigo 2.º, n.º 4, alínea a), da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, o dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador de Avaliação, estabelece duas competências transversais nucleares a que se subordina a avaliação dos trabalhadores, definidas por área de atividade e/ou grau de complexidade funcional.

Por sua vez, nos termos do art.º 21.º, n.º 1, alíneas a), b) e c) do Decreto Regulamentar, compete igualmente ao Conselho Coordenador de Avaliação assegurar a harmonização e coerência global do sistema de avaliação do desempenho, designadamente através da definição de diretrizes orientadoras em matéria de parâmetros de avaliação, incluindo competências.

Atendendo a que a avaliação das competências deve assentar em dimensões comportamentais que expressem os valores estruturantes do Município e garantam a harmonização dos critérios aplicáveis a todos os trabalhadores, o CCA delibera recomendar ao Presidente da Câmara Municipal que sejam consideradas, de forma transversal, as competências **Orientação para o**



H35 W12
y * D
B P
✓ D

Serviço Público (1), Orientação para a Mudança e Inovação (3) e Orientação para Resultados (4).

B.3. Competência objeto de formação

Nos termos do artigo 48.º, n.º 5, do SIADAP, o avaliador, ouvido o avaliado, deve selecionar, de entre as competências contratualizadas, aquela que será objeto de ação de formação constante de catálogo próprio elaborado pelo INA (Catálogo INA-SIADAP).

Esta formação é disponibilizada por este Instituto, em formato e-learning assíncrono, sem custos, na plataforma NAU (www.nau.edu.pt).

O percurso formativo referente a cada competência tem a duração aproximada de 7 horas, encontrando-se estruturado por carreira e grau de complexidade e incluindo uma unidade de enquadramento (cerca de 4 horas) e módulos de formação comportamental específicos (cerca de 3 horas no total).

Tendo presente os constrangimentos verificados no ciclo avaliativo anterior, e com vista a assegurar a plena operacionalização do Catálogo INA-SIADAP no ciclo avaliativo de 2026, o Conselho Coordenador de Avaliação delibera emitir as seguintes orientações com o objetivo de garantir que todos os trabalhadores, incluindo aqueles com menor autonomia digital ou sem equipamento informático próprio, dispõem dos meios e do apoio necessários ao cumprimento das obrigações formativas previstas no SIADAP em condições de igualdade de oportunidades:

- a) Todos os trabalhadores do Município, incluindo o pessoal não docente das Escolas, devem ser devidamente informados do enquadramento legal aplicável, designadamente quanto à obrigatoriedade da formação associada à competência selecionada e às consequências do seu incumprimento, cabendo a cada trabalhador a iniciativa de frequência da formação;
- b) Para os trabalhadores com baixa literacia digital, designadamente Assistentes Operacionais, deve ser disponibilizado apoio presencial para a criação de conta e primeiros acessos à plataforma NAU;
- c) Os trabalhadores poderão recorrer à Biblioteca Municipal, onde será disponibilizado equipamento informático e apoio para efeitos de registo na plataforma NAU e inscrição na ação de formação adequada à respetiva carreira e grau de complexidade;
- d) Relativamente ao pessoal não docente, o Diretor do Agrupamento de Escolas informou que assegurará, no respetivo âmbito, a disponibilização dos meios e do apoio necessários ao cumprimento das obrigações formativas.

C. Avaliação dos parâmetros de avaliação

C.1. Avaliação dos Resultados

A avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é expressa em três níveis:

- «Objetivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- «Objetivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;
- «Objetivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada, em regra, é idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos, podendo ser feita avaliação diferenciada consoante o contributo de cada trabalhador. Nesta situação, o Avaliador deverá reunir evidências que justifiquem a atribuição de uma avaliação diferente para efeitos de fundamentação da sua opção.



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

C.2. Avaliação das Competências

A avaliação das competências é expressa em três níveis:

«Competência demonstrada a um nível elevado», a que corresponde uma pontuação de 5;

«Competência demonstrada», a que corresponde uma pontuação de 3;

«Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.

A avaliação das competências é aferida em resultado do número dos comportamentos associados que sejam observados, em conformidade com a correspondência definida na seguinte grelha:

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

A classificação da competência que é objeto de ação de formação é majorada em 1 nível, até à pontuação máxima de 5, quando a avaliação obtida na formação correspondente é positiva.

D. Avaliação final

A avaliação final corresponderá ao resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação e será expressa nas seguintes menções qualitativas e quantitativas:

- 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 desempenho de 1 a 1,999
- Reconhecimento de mérito significando desempenho Excelente, nos termos previstos no art.º 51.º do SIADAP, na sua atual redação.

As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

Ponto 1.2. iii - Critérios de harmonização, validação e desempate

A diferenciação de desempenhos dos trabalhadores é garantida pela fixação das seguintes percentagens máximas:

- 30% - Muito Bom
- 30% - Bom
- 10% - Excelente

Compete ao CCA garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho de Muito Bom e Bom, bem como proceder ao reconhecimento de desempenho excelente.

Compete igualmente ao CCA validar as menções de Inadequado.



Handwritten notes and signatures in the top right corner, including "H35", "Bom", and a signature.

A. Critérios de validação

Sem prejuízo da responsabilidade que cabe a cada avaliador, enquanto responsável por garantir o cumprimento dos princípios do SIADAP e a diferenciação do mérito, o CCA delibera estabelecer os critérios infra para efeitos de validação das menções de desempenho Muito Bom, Bom e reconhecimento de Desempenho Excelente.

Qualquer proposta para a atribuição das menções sujeitas a quotas e de reconhecimento de desempenho excelente deve ser devidamente fundamentada, circunstanciada e acompanhada, sempre que possível, de evidências que demonstrem os resultados obtidos pelo trabalhador e respetivos contributos para a prossecução dos objetivos da unidade orgânica onde está inserido.

A ausência de fundamentação ou fundamentação insuficiente determina a não validação das propostas submetidas a validação e a atribuição da menção qualitativa/quantitativa imediatamente inferior.

A fundamentação da avaliação deve ser graduada em função da menção qualitativa atribuída, devendo observar os seguintes critérios:

A. Proposta de Excelente

A fundamentação deve evidenciar, de forma clara e circunstanciada:

- Identificação e eventual implementação de novos métodos e técnicas ou iniciativas inovadoras no âmbito da respetiva Unidade Orgânica/Serviço que contribuam para a solução de problemas, para a otimização do trabalho e para a satisfação das necessidades dos utilizadores;
- Contributos com elevado impacto positivo para o serviço, tais como procedimentos que potenciem a racionalização de prazos, a simplificação de procedimentos de gestão processual, a diminuição de custos de funcionamento e a otimização de recursos;
- Desempenho do trabalhador em relação aos restantes elementos do mesmo universo onde se encontra inserido.

B. Muito Bom

- Caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho evidenciando os contributos para o serviço;
- Desempenho do trabalhador em relação aos restantes elementos do mesmo universo onde se encontra inserido.

C. Bom

Desempenho do trabalhador em relação aos restantes elementos do mesmo universo onde se encontra inserido.

B. Harmonização

Verificado o cumprimento dos critérios de validação previamente definidos, compete CCA assegurar o cumprimento das percentagens de diferenciação do mérito com vista à harmonização global das avaliações e à equidade na distribuição das menções qualitativas entre os diferentes serviços e unidades orgânicas, nos seguintes termos:

i. A harmonização das propostas de avaliação inicia-se pela análise das menções de "Muito Bom".

Sempre que o número de propostas com esta menção ultrapasse as percentagens fixadas, o CCA procede à análise das respetivas fundamentações efetuando a ordenação dos trabalhadores, mediante a aplicação dos critérios de desempate infra definidos, sempre que tal se revele necessário.



As propostas de avaliação que, em resultado da aplicação daqueles critérios, não se enquadrem nos limites legalmente admissíveis deixam de ser validadas com a menção de "Muito Bom", passando a integrar o universo das menções de "Bom", com a correspondente classificação quantitativa de 3,999.

ii. Dentro do universo das avaliações com menção de Muito Bom, são posteriormente harmonizadas as propostas de Excelente.

Caso o número de propostas ultrapasse as percentagens legalmente fixadas, o CCA procederá ao reconhecimento de desempenho excelente, de acordo com os critérios de validação supra definidos aplicando, se necessário, os critérios de desempate infra definidos.

iii. A harmonização prossegue com a análise das propostas de avaliação com menção de Bom. Caso o número de propostas com esta menção ultrapasse as percentagens legalmente fixadas, o CCA procederá à ordenação dos trabalhadores de acordo com a nota quantitativa aplicando-se, se necessário, os critérios de desempate infra definidos.

As menções de Bom que não possam ser validadas por excederem a quota disponível serão convertidas em menções de Regular, com a nota quantitativa correspondente (3,499).

C. Critérios de desempate

Para efeitos de reconhecimento de desempenho **Excelente**, o CCA terá em consideração:

- i. O reconhecimento do desempenho mais **inovador**, sendo avaliado e validado pelo CCA, mediante deliberação casuística, resultante da análise da fundamentação constante das propostas apresentadas.
- ii. Em caso de persistência de empate, será considerado o **impacto organizacional dos resultados obtidos**, aferido pela relevância dos contributos do trabalhador para o cumprimento dos objetivos estratégicos do Município.
- iii. Poderá igualmente ser ponderado o **desempenho do trabalhador em relação aos restantes elementos do mesmo universo organizacional** avaliando-se a consistência, relevância e qualidade dos resultados obtidos face aos objetivos comuns.
- iv. O **nível de demonstração das competências comportamentais avaliadas**, não podendo ser atribuída a menção de Excelente quando, apesar do cumprimento dos objetivos, não se verifique uma demonstração consistente das competências associadas ao relacionamento interpessoal, cooperação e conduta profissional.
- v. Quando subsistirem situações de igualdade após aplicação dos critérios anteriores, atender-se-á à **complexidade e exigência das funções desempenhadas**, ponderando a abrangência, autonomia e responsabilidade técnica ou funcional demonstradas.
- vi. Persistindo empate, aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios objetivos de desempate:
 - 1.º) A maior avaliação obtida no parâmetro Resultados;
 - 2.º) A maior avaliação obtida no parâmetro Competências no ciclo em avaliação;
 - 3.º) A melhor avaliação de desempenho obtida no ciclo anterior;
 - 4.º) O maior tempo de serviço relevante na categoria;
 - 5.º) O maior tempo de serviço no exercício de funções públicas.

Ponto I.2. v - Emissão de parecer sobre a avaliação por competências



Handwritten notes in blue ink: "m/h", "ytc", "rB", "H35", and a signature.

De acordo com o disposto no artigo 45.º-A do SIADAP, na sua redação atual, a avaliação dos desempenhos pode, em situações excecionais, incidir apenas sobre o parâmetro Competências, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA.

Nestes termos, o CCA delibera, por unanimidade, emitir parecer favorável à avaliação exclusivamente por competências dos trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 — assistente operacional, incluindo o pessoal não docente vinculado ao Município e a desempenhar funções nos estabelecimentos de educação, bem como os assistentes operacionais dos serviços de Saúde — desde que desenvolvam atividades caracterizadas maioritariamente por tarefas rotineiras, de carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e de natureza executiva considerando:

- A natureza funcional das carreiras de complexidade 1

Estas carreiras compreendem tarefas de execução direta, frequentemente standardizadas, cujo âmbito e modo de realização são previamente definidos pela entidade empregadora. A margem de autonomia para definir prioridades, metas mensuráveis ou resultados específicos é reduzida, dificultando a contratualização de objetivos individuais relevantes e mensuráveis.

- Impossibilidade ou reduzida pertinência de contratualizar objetivos individuais

Para um grupo significativo destes trabalhadores, a atividade desenvolvida decorre:

- ✓ de rotinas de funcionamento dos serviços,
- ✓ de procedimentos previamente determinados,
- ✓ do cumprimento estrito de instruções operacionais,
- ✓ da afetação a tarefas de continuidade.

Nestes contextos, a definição de objetivos individuais, específicos, mensuráveis e suscetíveis de avaliação objetiva mostra-se artificial, pouco adequada e potencialmente geradora de desigualdades avaliativas.

- Princípio da adequação e da proporcionalidade

A avaliação deve ajustar-se à natureza das funções e aos meios disponíveis, evitando criar estruturas avaliativas desproporcionadas, desnecessariamente complexas ou que não reflitam o desempenho real. A aplicação do modelo simplificado — centrado nas competências — assegura maior justiça, coerência e alinhamento com a realidade funcional.

- Finalidade do modelo de competências

Para estes trabalhadores, o impacto diferenciador do desempenho manifesta-se sobretudo na forma como executam as tarefas, na qualidade da interação com utentes, no cumprimento das normas de segurança e procedimentos internos, na responsabilização e na fiabilidade.

- Harmonização e equidade avaliativa

A adoção de um modelo uniforme para estas carreiras evita disparidades injustificadas entre unidades orgânicas, assegurando coerência metodológica e comparabilidade dos desempenhos.

Estes trabalhadores devem ser avaliados por **oito competências**, de entre as quais a Competência **Orientação para Resultados**, pelas competências **transversais nucleares definidas** pelo dirigente máximo, mediante parecer do CCA e as restantes deverão ser contratualizadas entre avaliador e avaliado.

O avaliador pode atribuir uma ponderação diversa a cada competência, tendo em conta as especificidades do posto de trabalho, por forma a destacar a respetiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenho.



Ponto I.2. vi - Emissão de parecer sobre as ponderações a atribuir aos parâmetros de avaliação

Para efeitos da emissão de parecer sobre as ponderações a atribuir a cada parâmetro de avaliação, o CCA considera que o parâmetro Resultados deve ter uma ponderação de 60%, e o parâmetro Competências uma ponderação de 40%, assegurando-se, desta forma, uma avaliação equilibrada entre o grau de concretização dos objetivos contratualizados e o desenvolvimento das competências profissionais e comportamentais.

Após apreciação e discussão dos pontos constantes da ordem de trabalhos, as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi a reunião encerrada pelas 17h20, da qual se lavrou a presente ata, que, depois de lida e posta à votação, foi aprovada por unanimidade.

Luís Miguel Horta Metrogos
(Presidente da Câmara Municipal)

António Joaquim Vinagre Padeirinha
(Vice-Presidente da Câmara Municipal)

Maria d'Aires Vera Figueira Vilela
(Chefe de Divisão de Gestão de Recursos)

João Paulo Chorão Bilo
(Chefe de Divisão de Administração Urbanística e Processual)

Helena Isabel Barros Torrão
(Chefe de Divisão de Educação, Saúde e Intervenção Social)



Rui Paulo Correia Martins

(Chefe de Divisão de Infraestruturas Municipais e Serviços Urbanos;)

Filipe Netto de Miranda Duarte

(Chefe de Divisão de Cultura e Desporto)

Vítor Manuel Oliveira Vilela

(Diretor do Agrupamento de Escolas de Viana do Alentejo)

Ana Isabel Fradinho Faleiro

(Enfermeira especialista em exercício de funções no Centro de Saúde de Viana do Alentejo)

Anexo I - Cronograma



Anexo I

Cronograma do ciclo avaliativo SIADAP 3

(términos do ciclo de 2025 e planeamento do ciclo de 2026)

AUTOAVALIAÇÃO		
Até 23 de janeiro	Avaliado	Preenchimento da ficha de autoavaliação com eventual autoproposta de reconhecimento de desempenho «Excelente»
AVALIAÇÃO		
Até 30 de janeiro	Avaliador	Análise da ficha de autoavaliação e preenchimento da avaliação na ficha respetiva com: • Fundamentação em caso de atribuição de menção qualitativa de «Inadequado», «Bom» ou «Muito Bom» • Eventual proposta de reconhecimento de desempenho «Excelente»
REUNIÃO DO CCA		
Até 5 de fevereiro	CCA	Analisa as propostas de avaliação e harmoniza-as de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos: • Valida as propostas de avaliação de desempenho «Muito Bom», «Bom» e «Inadequado» • Procede ao reconhecimento de desempenho «Excelente», através de declaração formal Em caso de não validação da proposta de avaliação, estabelece nova classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa e dá conhecimento desta ao avaliador
REUNIÃO DE AVALIAÇÃO		
9 a 27 de fevereiro (após a reunião do CCA)	Avaliador Avaliado Avaliador e avaliado	Dá conhecimento da avaliação (do ciclo avaliativo de 2025) Toma conhecimento da avaliação (do ciclo avaliativo de 2025) - Analisam conjuntamente, em reunião presencial, a evolução do trabalhador - Identificam expectativas de desenvolvimento e eventuais efeitos da avaliação - Contratualizam os parâmetros de avaliação para o ciclo de 2026
APRECIAÇÃO DO PROCESSO PELA COMISSÃO PARITÁRIA		
<i>No prazo de 10 dias úteis após tomada de conhecimento da proposta de avaliação final e antes da homologação</i> <i>No prazo de 10 dias úteis após a solicitação de apreciação à Comissão Paritária e antes da homologação</i>	Avaliado Comissão Paritária	Querendo, apresenta requerimento dirigido à Presidente da Câmara Municipal a solicitar a apreciação do processo de avaliação por parte da comissão paritária - Reúne para apreciação do processo de avaliação - Elabora relatório fundamentado com proposta de avaliação
CONTROLO DA CONTRATUALIZAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO		
<i>Após as reuniões de avaliação</i>	CCA	- Verifica o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, sinalizando os casos de incumprimento



- Fixa um prazo máximo de 10 dias úteis ao avaliador para a contratualização em falta. Findo este prazo sem que a contratualização tenha ocorrido, o imediato superior hierárquico do avaliador, ou, na sua ausência, o CCA contratualiza os parâmetros em falta.

HOMOLOGAÇÃO DAS AVALIAÇÕES E CONHECIMENTO

Até 30 de abril

PCM/Vereador
com
competência
delegada

Homologa as avaliações

*No prazo de 5 dias
úteis após a
homologação*

Avaliado

Toma conhecimento da homologação

RECLAMAÇÃO E OUTRAS IMPUGNAÇÕES

*No prazo de 10 dias
úteis após tomada de
conhecimento da
homologação*

Avaliado

Apresenta reclamação do ato de homologação

*No prazo de 10 dias
úteis após a
reclamação*

PCM

Decide sobre a reclamação

