



**SIADAP**  
**CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO (CCA) DO**  
**MUNICÍPIO DE CAMINHA**

**ATA Nº 1/2025**

Ao sétimo dia do mês de abril de dois mil e vinte e cinco, no edifício técnico-administrativo da Câmara Municipal de Caminha, reuniu, pelas quinze horas, o Conselho Coordenador de Avaliação, adiante designado por CCA, constituído por despacho do Senhor Presidente da Câmara, Rui Miguel Rio Tinto Lages, Presidente da Câmara Municipal, Liliana de Sousa Ribeiro e Sandra Elisabete Dias Fernandes, Vereadoras a tempo inteiro, João António Branco Pinto, Vereador a tempo inteiro, Ana Veloso Dourado Ferreira, Chefe da Divisão de Administração e Finanças Municipais, Angelina Maria Pereira da Cunha, Chefe de Divisão de Ambiente, Economia e Serviços e Angelina Maria Esteves, Chefe da Divisão de Coesão Social, Educação, Cultura, Turismo e Desporto e João Augusto da Cruz Brás, Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas, em regime de substituição, para apreciar os pontos referidos na convocatória n.º 01/2025, de três de abril de dois mil e vinte e cinco.

Verificando-se a existência de quórum, o Senhor Presidente deu início à reunião, dando seguimento à apreciação dos pontos da ordem de trabalhos.

Nos termos do n.º 2 do art.º 4.º do Regimento do Conselho de Avaliação, o Senhor Presidente da Câmara Municipal nomeou como secretária, Angelina Maria Pereira da Cunha, Chefe de Divisão de Ambiente, Economia e Serviços

**Ponto 1 – Planeamento do processo de avaliação para o ano de 2025.**

O CCA deliberou, por unanimidade, recomendar aos avaliadores que levem a efeito a contratualização dos parâmetros de avaliação para o ano de 2025.

Após a discussão deste ponto, a Chefe da Divisão de Coesão Social, Educação, Cultura, Turismo e Desporto, Angelina Esteves, viu-se obrigada a ausentar-se da reunião, por motivos de força maior. No entanto, verificando-se continuar a existir quórum, a reunião prosseguiu nos termos previstos.

**Ponto 2 – Estabelecimento do número de objetivos e competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho dos trabalhadores.**

Nos termos do disposto da alínea b) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto



*Leesun*  
*SP*  
*Af*  
*Kij*  
*f*

Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, compete ao CCA estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, da escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação da superação de objetivos.

Considerando que o SIADAP tem como objetivos contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade do serviço prestado, para a promoção da motivação profissional e desenvolvimento de competências dos trabalhadores, e pretendendo-se obter uma harmonização de procedimentos em termos de avaliação em todos os serviços do Município de Caminha, o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer as seguintes orientações:

- a) Os objetivos devem estar articulados com a estratégia definida nos instrumentos de gestão do Município nomeadamente com os objetivos estratégicos, orçamento e plano de atividades, com a missão e os objetivos da respetiva unidade orgânica e diretrizes superiores;
- b) Os objetivos devem ser específicos (com relevância no contexto funcional), mensuráveis, realizáveis/tangíveis, delimitados no tempo e estarem redigidos de forma clara e concisa.
- c) Na definição dos objetivos individuais deve ser assegurada a proporcionalidade entre os resultados visados, os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos, bem como a carreira profissional do avaliado.
- d) Os avaliadores devem contratuar com os seus avaliados os objetivos e as competências que melhor se adequem a cada situação, em função das respetivas carreiras e de acordo com as especialidades relacionadas com o posto de trabalho que ocupam, o perfil exigido e o resultado a obter.
- e) Os indicadores de medida devem ser credíveis, claros, comparáveis e permitir a efetiva medição dos resultados que se pretendem alcançar.
- f) De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto no n.º 3 do artigo 8.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 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:
  - i. “Objetivo superado”, a que corresponde a pontuação de 5;
  - ii. “Objetivo atingido”, a que corresponde a pontuação de 3;
  - iii. “Objetivo não atingido”, a que corresponde a pontuação de 1.

Nos termos do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, compete ao CCA estabelecer o número de



*Handwritten signatures and initials:*  
- Top right: A large signature, possibly "Leiza", followed by "SF" and "Kuj".  
- Middle right: A signature that appears to be "Kuj".  
- Bottom right: A long, vertical signature.

objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira.

Relativamente a este ponto, o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte no que respeita ao número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho no ano de 2025:

- a) **Número de objetivos:** fixar em **três** o número de objetivos para os trabalhadores da autarquia no âmbito da eficiência, eficácia e redução de custos, devendo cada um deles incluir-se nas seguintes áreas, sempre que, no âmbito das funções desempenhadas pelos mesmos, tal se aplique:
- 1) Cumprimento da Norma de Contabilidade Pública 27, nos termos legalmente aplicáveis;
  - 2) Redução dos prazos de resposta aos requerimentos apresentados pelos municípios e outras entidades;
  - 3) Melhoria da qualidade dos serviços;
- b) **Número de competências:** fixar um conjunto de **cinco** competências para todos os trabalhadores da autarquia, de entre as contantes das listas aprovadas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo que, nos termos do nº4 do artigo 48º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, o Senhor Presidente, ouvido o CCA, estabeleceu duas das competências a que se subordinará a avaliação referente ao ciclo avaliativo de 2025, para o universo total dos trabalhadores, sendo as mesmas:
- 1) Orientação para o serviço público;
  - 2) Orientação para a mudança e inovação.

Os trabalhadores a avaliar integrados em carreiras que ainda não foram objeto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, como é o caso das carreiras de Técnico profissional - Fiscal Municipal, assim como os trabalhadores integrados em carreiras especiais como os Especialistas de Sistemas e Tecnologias de Informação e os Técnicos de Sistemas e Tecnologias de Informação serão avaliados nos termos das seguintes carreiras:

- Técnico Superior, para o caso dos Especialistas de Sistemas e Tecnologias de Informação;
- Assistente Técnico, para o caso dos Técnicos de Sistemas e Tecnologias de Informação, Técnico profissional - Fiscal Municipal e Fiscais Municipais;
- Assistente Operacional, para o caso dos Mestres, Motoristas e Marinheiros de Tráfego Fluvial.

Estes integrarão as referidas carreiras para efeitos de fixação e distribuição de percentagens de diferenciação de desempenho.



A pontuação final da avaliação de desempenho ao parâmetro “resultados” será a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

A pontuação final da avaliação de desempenho ao parâmetro “competências” será a média aritmética das pontuações atribuídas em todas as competências.

No caso dos trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 3, o parâmetro “resultados” terá uma ponderação de 60% e o parâmetro “competências” terá uma ponderação de 40%, de acordo com o disposto no n.º 2 e 3 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

No caso dos trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 2, o parâmetro “resultados” terá uma ponderação de 75% e o parâmetro “competências” terá uma ponderação de 25%, de acordo com o disposto no n.º 10 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, conjugado com o disposto no n.º 9 do artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

### **Ponto 3 – Avaliação com base nas competências**

Relativamente à possibilidade de aplicar a avaliação apenas com base nas competências a alguns trabalhadores, no ano de 2025, nomeadamente aos trabalhadores da carreira de assistente operacional, foi colocada a proposta a votação. A proposta obteve 3 votos a favor e 4 votos contra, pelo que deverão ser fixados objetivos para o universo de trabalhadores do Município.

### **Ponto 4 – Definição de critérios para efeitos de ponderação curricular, modelo de requerimento e ficha de ponderação curricular.**

Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, o CCA procedeu à fixação dos critérios para efeito de ponderação curricular, bem como a respetiva valoração, tendo em consideração o disposto no Despacho normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro de 2010.

A ponderação curricular reporta-se aos últimos três anos do currículo do trabalhador, devendo constar do currículo, de forma clara, a informação necessária e que se considere relevante para apreciação de cada um dos critérios, devendo ser acompanhado de documentação comprovativa de cargos exercidos, funções ou atividades, entre outras que o trabalhador considere relevante.

O CCA elaborou e aprovou o documento respetivo, Anexo I, que faz parte integrante da presente Ata.



#### **Ponto 5 – Diferenciação de desempenhos – percentagens máximas**

O CCA deliberou, por unanimidade, nos termos do disposto no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, que a percentagem para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Muito Bom é de 30% do total dos trabalhadores e, de entre estas, 10% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho de Excelente e ainda 30% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Bom. Devem as mesmas ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras e, ainda, por serviços/unidades orgânicas.

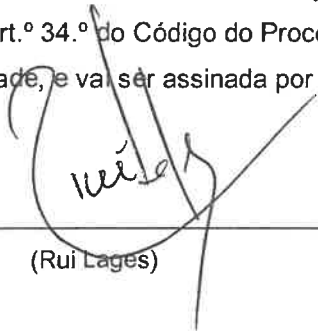
*Liben*  
*8 k*  
*jk*  
*sy*  
*ms*  
*f*

### Ponto 8 – Outros assuntos

Não foram apresentados pelos membros do CCA outros assuntos para apreciação e deliberação.

Não havendo mais a tratar, o Senhor Presidente encerrou a reunião, tendo-se lavrado a presente ata.

O presidente do CCA submeteu à aprovação a presente ata, nos termos do disposto no n.º 1 e n.º 2 do art.º 34.º do Código do Procedimento Administrativo, tendo a mesma sido aprovada por unanimidade, e vai ser assinada por todos os membros presentes.



---

(Rui Lages)



---

(Liliana Ribeiro)



---

(Sandra Fernandes)



---

(João Pinto)



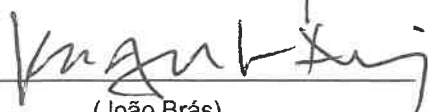
---

(Ana Dourado)



---

(Angelina Cunha)



---

(João Brás)