



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

X
F
P
R
R
R

ATA N.º 1/2026

Aos doze dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas reuniu, no Salão Nobre dos Paços do Concelho do Município de Almeida, o Conselho Coordenador de Avaliação, adiante designado por (CCA), composto pelos Seguintes Membros:

- 1) **António José Monteiro Machado**, Presidente da Câmara Municipal e Presidente do CCA;
- 2) **Alcino Miguel dos Santos Morgado**, Vice-presidente da Câmara Municipal e membro do CCA;
- 3) **Isabel Maria dos Santos Pereira**, Vereadora a tempo inteiro da Câmara Municipal de Almeida e membro do CCA;
- 4) **Maria Laura Felícia Baltazar**, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, responsável pela gestão dos recursos humanos e membro do CCA;
- 5) **Paula Cristina Gomes Sousa Cunha Monteiro**, Chefe de Divisão de Património Histórico, Cultural e Documental e membro do CCA;
- 6) **Fernanda Maria Nabais da Cruz**, Chefe de Divisão de Turismo e membro do CCA;
- 7) **Rui Pedro de Araújo Mendes**, Chefe de Divisão de Gestão Urbanística e membro do CCA.

Não esteve presente na reunião o membro do CCA, Lénia Marisa da Fonte Fortunato por se encontrar de apoio à família.

Uma vez declarada aberta a reunião pelo Presidente do CCA, foram tratados os seguintes assuntos da Ordem de Trabalhos:



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

Ponto 1- Estabelecer Diretrizes e orientações gerais, para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP no ciclo avaliativo de 2026

Considerando que, a Lei nº 66-B /2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de dezembro e, pela Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro, pela Lei nº 66-B/2012 de 31 de dezembro e, mais recentemente pelo DL nº 12/2024, de 10 de janeiro, e, ainda com a posterior **Declaração de Retificação nº 15/2024, de 05 de março**, vieram estabelecer que o SIADAP visa contribuir para a melhoria da gestão da Administração Pública em razão das necessidades dos utilizadores e alinhar a atividade dos serviços com os objetivos das políticas públicas, desenvolver e consolidar práticas de avaliação e autorregulamentação da administração pública, identificar necessidades de formação e promover formação, promover a motivação e o desenvolvimento das competências dos trabalhadores, reconhecer e distinguir serviços, dirigentes e trabalhadores pelo seu desempenho, e estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência;

Considerando que, no âmbito do programa do XXIII Governo Constitucional foi assumido em 2024, no que concerne à Administração Pública, o desígnio de assegurar serviços públicos de qualidade que contribuam para a redução das desigualdades e para a valorização e melhoria das condições do exercício das funções públicas, serviços que sejam qualificados e capazes de dar as respostas que os cidadãos e as empresas exigem, com celeridade, eficácia e proximidade, tendo em vista não só a melhoria do seu desempenho, mas também um propósito de prestação de contas e de transparência de atuação da Administração Pública perante os cidadãos.

E este desígnio foi assumido tendo presente que são os trabalhadores da Administração Pública o motor e o garante dessas respostas eficazes e de qualidade.

O reconhecimento do potencial do SIADAP, enquanto instrumento mobilizador e de valorização das carreiras dos trabalhadores da Administração Pública ficou, desde logo, também assumido naquele programa, que inscreveu, de forma consequente, um conjunto de reformas estruturantes que visaram assegurar um



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

X
P.
M.
D.
P.
S.

melhor e mais célere recrutamento através do recrutamento centralizado, uma tabela remuneratória mais atrativa através da revisão da tabela remuneratória única (TRU), e um desenvolvimento de carreira mais célere para todos os trabalhadores, através da revisão do SIADAP.

Assim, as alterações que agora se incorporam no modelo SIADAP, pretenderam:

- 1)Assegurar um melhor alinhamento dos ciclos através da anualização que permita a declinação em cascata dos objetivos entre os três subsistemas - avaliação do serviço (SIADAP 1), avaliação dos dirigentes (SIADAP 2) e avaliação dos demais trabalhadores (SIADAP 3);
- 2)Promover a transparência e a participação dos trabalhadores no planeamento e monitorização do ciclo avaliativo, e consagrar instrumentos de feedback associado à formação contínua dos trabalhadores;
- 3)Garantir a valorização e qualificação dos trabalhadores fazendo associar à sua avaliação de desempenho, em cada ciclo avaliativo, uma formação específica, obrigatória e gratuita, ligada às competências a desenvolver nesse ciclo avaliativo e atribuindo-lhe efeitos diretos na avaliação da competência objeto de formação;
- 4)Potenciar uma distribuição mais equilibrada das menções de avaliação introduzindo uma nova menção, com tradução em pontos associados, que promova um mais célere desenvolvimento da carreira - introdução da menção qualitativa de «bom» que passa a permitir a atribuição de 1,5 pontos ao resultado da avaliação de desempenho, agora anualizada;
- 5)Alargar substancialmente as percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, impulsionando assim o desenvolvimento das carreiras de um maior número de trabalhadores - de 25% para 30% dos trabalhadores abrangidos.

Paralelamente, pretendeu-se por via de alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, a promoção da redução do número de pontos para alteração de posicionamento remuneratório obrigatório, de 10 para 8 pontos.

Foi ainda consagrada a criação de plataforma tecnológica que, desmaterializando o processo de avaliação, permita de forma célere e segura



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

X
P.
Raf.
20
Pinto
Almeida

inscrever, por serviço, o conjunto de objetivos e indicadores de suporte a toda a cascata de avaliação dos três subsistemas SIADAP, considerando os múltiplos alertas quanto à necessidade de garantir um suporte tecnológico para a sua aplicação - não só pela complexidade associada ao modelo, agora com ciclo anual, mas também para garantir cabal aproveitamento do potencial gestor do sistema.

Pois, só com o pleno desenvolvimento de todas as ferramentas de suporte - plataforma tecnológica e portfolio formativo - bem como com a promoção da capacitação e mobilização dos diferentes intervenientes para a aplicação do SIADAP foi entendido ser possível garantir a retoma dos ciclos de avaliação anuais, em 2025, a adesão e confiança dos utilizadores e destinatários do sistema, confiança que ficou abalada com os longos períodos de congelamento de carreiras.

Nesse sentido, a medida legislativa de consagração da manutenção de pontos para efeitos de futuras alterações remuneratórias, associada à consagração de ciclos anuais de avaliação, redução de pontos necessários à progressão e ao alargamento substancial do universo de trabalhadores abrangidos pelas menções diferenciadoras de mérito, foi entendido ser o que permitirá reforçar a confiança no sistema de avaliação dos serviços e seus trabalhadores.

Sem prejuízo, e não obstante a entrada em vigor deste modelo ter ocorrido só em pleno em 2025, anteciparam-se, desde logo, para o ciclo avaliativo em curso, relativo ao biénio de 2023/2024, um conjunto de efeitos que permitem um mais célere desenvolvimento da carreira: a atribuição de avaliação com as novas menções qualitativas e quantitativas, a sua distribuição de acordo com as novas percentagens de diferenciação de desempenho, e a aplicação às alterações de posicionamento remuneratório obrigatório do novo número de pontos exigido.

O que, em muitas circunstâncias e, devido à necessidade de adaptar o ciclo anterior ao novo modelo, veio a gerar alguns constrangimentos e limitações nos serviços e junto dos avaliadores, como veio a suceder neste Município.

Porém e, considerando, desde logo, os princípios que a Lei nº 66-B/2007 de 28 de dezembro, alterada pela Lei nº 66-B/2012 de 31 de dezembro, visou, no sentido de que “...os gestores do processo, definam os indicadores e



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

instrumentos capazes de medir a eficácia, eficiência, e qualidade, tendo em vista a melhoria dos desempenhos dos serviços municipais;

Considerando que de acordo com as alíneas a) e b) do n.º 3, do art.º 17º da Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro, passou a ser necessário identificar anualmente os serviços que se distinguiram positivamente ao nível do seu desempenho e identificar, anualmente os serviços com maiores desvios, não justificados entre objetivos e resultados;

Considerando que de modo a ser possível proceder à análise comparada, passou a ser necessário proceder-se à uniformização dos critérios de avaliação de forma a tornar as métricas comparáveis, de modo que pudesse ser dado cumprimento à obrigatoriedade enunciada no parágrafo anterior;

Considerando que os objetivos individuais dos dirigentes (SIADAP 2) e trabalhadores (SIADAP 3), passaram a dever estar alinhados com os objetivos estratégicos anuais do Município;

Considerando a revogação dos artigos 66º a 69º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as devidas alterações, que importariam em todo o novo processo da avaliação de 2025, que respeitavam à contratualização de parâmetros, de objetivos das competências e validações e reconhecimentos;

Considerando que se enquadra no âmbito das competências do Conselho Coordenador de Avaliação, de acordo com o art.º 21º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 04 de setembro, que adaptou aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e revogou o Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho, o estabelecimento de diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do sistema, de orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, competências e indicadores de medida, bem como, o estabelecimento do número de objetivos e competências a que se deve subordinar a avaliação;



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

Deliberou o CCA:

SIADAP 1 (Serviços – arts. 10º a 28º)

1 - As unidades orgânicas sujeitas a avaliação de acordo com as regras do SIADAP 1, deverão definir obrigatoriamente até 31 de dezembro, os seus objetivos estratégicos;

2 - A avaliação de desempenho de cada serviço assenta num quadro de avaliação e responsabilização (QUAR), sujeito a avaliação permanente e atualizado a partir dos sistemas de informação do serviço, onde se devem evidenciar:

- a) A missão do serviço;
- b) Os objetivos estratégicos plurianuais determinados superiormente;
- c) Os objetivos anualmente fixados e, em regra, hierarquizados;
- d) Os indicadores de desempenho e respetivas fontes de verificação;
- e) Os meios disponíveis, sinteticamente referidos;
- f) O grau de realização de resultados obtidos na prossecução de objetivos;
- g) A identificação dos desvios e, sinteticamente, as respetivas causas;
- h) A avaliação final do desempenho do serviço.

3 – A avaliação do desempenho dos serviços realiza-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) «Objetivos de eficácia», entendida como medida em que um serviço atinge os seus objetivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados;
- b) «Objetivos de eficiência», enquanto relação entre os bens produzidos e serviços prestados e os recursos utilizados;
- c) «Objetivos de qualidade», traduzida como o conjunto de propriedades e características de bens ou serviços, que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores.



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten notes and signatures in the top right corner, including a large 'X' and several illegible signatures.

SIADAP 2 e 3 [Dirigentes – (arts. 29º a 40º) e Trabalhadores – (arts. 41º a 78º)]

Na contratualização de objetivos e/ou competências devem os avaliadores ter em conta as diretrizes, que nortearão o início do anterior ciclo de avaliação, emanadas pelo Conselho de Coordenação da Avaliação, do Município (CCA), em conformidade com o disposto no art.º 65º-A da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, pela Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro, na redação que lhe foi introduzida pela Lei nº 66-B/2012, de 21 de dezembro e, mais recentemente pelo DL nº 12/2024, de 10 de janeiro, e, ainda com a posterior Declaração de Retificação nº 15/2024, de 05 de março e nas alíneas a), b) e c) do nº 1 do art. 21º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 04 de Setembro, com as suas posteriores alterações, que a seguir se reproduzem:

- 1-- Os avaliadores deverão ter a preocupação de dar a conhecer, junto dos respetivos avaliados, a missão, visão e valores da autarquia, bem como os objetivos estratégicos/prioritários aprovados para o ano a que se reporta a avaliação.
- 2-Os objetivos individuais deverão estar alinhados com os objetivos estratégicos definidos para a respetiva unidade orgânica, bem como com os objetivos estratégicos definidos anualmente para o município, em função dos documentos previsionais, superiormente aprovados.
- 3-Os avaliadores deverão promover a gestão por objetivos na autarquia, através da definição clara e precisa de objetivos, os quais deverão conter elevados padrões de exigência, distinguindo-se daquilo que são os deveres funcionais de cada trabalhador, de acordo com o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas. Deverá ainda resultar claro, do objetivo definido, quais os resultados que se pretendem atingir, bem como os critérios de superação dos mesmos.
- 4-A definição de objetivos deverá obedecer ao princípio da proporcionalidade entre os resultados visados, os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

X
A.
C. V.
20
R. B.

- 5-Cada um dos objetivos que venha a ser definido deve conter os respetivos indicadores de medida que obrigatoriamente contemplem a possibilidade de superação dos objetivos, e respetivas fontes de verificação.
- 6-Os indicadores de medida do desempenho não devem ultrapassar o número de três por cada objetivo.
- 7-Os critérios de superação deverão, ainda, traduzir o esforço adicional que se deverá exigir ao trabalhador e que o permitam distinguir, dos demais.
- 8-Os indicadores de medida medem o nível de concretização dos objetivos, devendo conter as seguintes características essenciais:
- a) Medir corretamente o objetivo;
 - b) Ser fiáveis, por forma a evitar a descredibilização do respetivo resultado;
 - c) Ser económicos para que o apuramento do resultado não consuma muito tempo a quem tem que o medir;
 - d) Ser simples e claros, para que possam facilmente ser apreendidos por todos os intervenientes no processo avaliativo;
 - e) Ser de fácil acesso;
 - f) Abrangerem um intervalo de tempo especificado;
 - g) Ter a unidade de medida corretamente identificada;
 - h) Permitir medir a evolução dos resultados obtidos, em comparação com anos anteriores, partindo sempre que possível, de indicadores já previamente trabalhados/ estudados.
- 9-Os avaliadores devem proceder à monitorização trimestral da avaliação do desempenho dos seus avaliados, adotando os meios adequados à mesma e efetuando a análise conjunta entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, devendo, para tanto, construir-se instrumentos de monitorização adequados a cada unidade orgânica e a cada grupo profissional.
- 10-Deverá fazer-se “*monitorização intercalar*” da avaliação dos trabalhadores (Siadap3), em articulação com os momentos de monitorização intercalar/definição de objetivos dos Serviços (Siadap 1) e dos Dirigentes intermédios (Siadap 2), em momentos a definir para toda a Organização.



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

- 11-A reformulação de objetivos deverá ser especialmente fundada pelos avaliadores que a venham a concretizar, devendo articular-se com os ciclos de avaliação do Siadap 1 e com o Siadap 2 e não deve, em regra, realizar-se para além do termo do 3º trimestre do ano em que se complete o ciclo de avaliação.
- 12-No final do ciclo de avaliação, constituirá incumbência dos avaliadores aferir da verificação das condições de que depende a realização de avaliação.

Deliberou ainda o CCA:

Em obediência ao disposto nas alíneas a), b) e c) do nº 1 do art. 21º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 04 de setembro, que adaptou aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e revogou o Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de junho, veio estabelecer as diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão; 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; e ainda estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira;

Assim:

- 1-Para os **dirigentes intermédios** (Siadap 2 – art. 29º e segs.) devem ser negociados com o respetivo avaliador **objetivos**, em número não inferior a **3**, quantificados e calendarizados, a atingir no decurso do exercício do cargo, bem como, os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'R.', 'M.', '20', and 'Telby'.

dos resultados, em conformidade com o disposto no art.º 36º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as suas posteriores alterações;

2-Para os **trabalhadores** (Siadap 3 – art.º41º e segs.), ciclo avaliativo de 2026, devem ser acordados de **3 a 7 objetivos**, definidos de acordo com as regras que resultem do art.º 46º da Lei nº 66-B/2007, com as devidas alterações.

Ainda, em obediência ao disposto no art.º 48º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as suas posteriores alterações e, bem assim, na alínea c) do nº 1 do art.º 21º do Decreto- Regulamentar nº 18/2009, de 04 de setembro e, ainda, considerando a Portaria nº 236/2024/1 que veio regulamentar as competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 1, 2 e 3 e das competências específicas dos titulares dos cargos de direção intermédia, a que se referem os arts. 35º e segs. da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, mais deliberou o CCA, por unanimidade, fixar para a generalidade dos trabalhadores do Município um **mínimo não inferior de 8 competências** (art.º 45º- A, nº 3).

Para os **Assistentes Operacionais** serão fixadas **8 competências** e estes serão apenas avaliados por estas, de acordo com o disposto no art.º 80º, nº 4 da Lei nº 66-B/ 2007 de 28 de dezembro, na redação que lhe foi conferida pelo art.º

34º da Lei nº 55-A/2010 de 31 de dezembro e, DL nº 12/2024, de 10 de janeiro.

As referidas competências deverão, com efeito, coincidir com as competências que segundo o CCA, sejam as mais importantes para o cumprimento da Missão, Visão e Objetivos Estratégicos da Organização do Município de Almeida.

Devem em consequência, ser acionadas para todos os trabalhadores, e definidas, transversalmente para toda a organização as seguintes competências:



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS TRANSVERSAIS NUCLEARES

- 1-Orientação para o Serviço Público;
- 2-Orientação para a Colaboração;

No entanto, atenta a especificidade dos cargos e funções exercidas e, por razões de uniformização e harmonização de desempenhos, mais propôs o CCA, que, na avaliação dos mesmos, sejam adicionadas, em cada grupo profissional, as seguintes **competências específicas de cada grupo profissional**, que, acrescerão às competências transversais acima identificadas:

COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS DE CADA GRUPO PROFISSIONAL

Dirigentes Intermédios de 2º Grau:

1-Transversais Funcionais

A escolher entre Avaliador e Avaliado

- 5- Análise Crítica e Resolução de Problemas
- 6- Gestão do Conhecimento
- 7- Comunicação
- 8- Iniciativa
- 9- Negociação e Influência
- 10- Organização, planeamento e gestão de projetos
- 11- Orientação para a Inclusão
- 12- Orientação para a Participação
- 13- Orientação para a Segurança
- 14- Tomada de Decisão



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

X
P. f
Paulo
E
relatório

- 15- Inteligência Emocional
- 16- Coordenação de Equipas

2-Competências Específicas de Cargos Dirigentes

- 17- Gestão e Direção da Organização
- 18- Liderança
- 19- Representação Institucional
- 20- Visão Estratégica

Técnicos Superiores:

A escolher entre Avaliador e Avaliado

- 5- Análise Crítica e Resolução de Problemas
- 6- Gestão do Conhecimento
- 7- Comunicação
- 8- Iniciativa
- 9- Negociação e Influência
- 10- Organização, planeamento e gestão de projetos
- 11- Orientação para a Inclusão
- 12- Orientação para a Participação
- 13- Orientação para a Segurança
- 14- Tomada de Decisão
- 15- Inteligência Emocional
- 16- Coordenação de Equipas

Coordenadores e Assistentes Técnicos:

A escolher entre Avaliador e Avaliado



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

X
P.
Prof. J. M.
relat.

- 5- Análise Crítica e Resolução de Problemas
- 6- Gestão do Conhecimento
- 7- Comunicação
- 8- Iniciativa
- 9- Negociação e Influência
- 10- Organização, planeamento e gestão de projetos
- 11- Orientação para a Inclusão
- 12- Orientação para a Participação
- 13- Orientação para a Segurança
- 14- Tomada de Decisão
- 15- Inteligência Emocional
- 16- Coordenação de Equipas

Assistentes Operacionais:

A escolher entre Avaliador e Avaliado

- 5- Análise Crítica e Resolução de Problemas
- 6- Gestão do Conhecimento
- 7- Comunicação
- 8- Iniciativa
- 9- Negociação e Influência
- 10- Organização, planeamento e gestão de projetos
- 11- Orientação para a Inclusão
- 12- Orientação para a Participação
- 13- Orientação para a Segurança
- 14- Tomada de Decisão



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

X
R
Paulo
B
Ribeiro

15- Inteligência Emocional

16- Coordenação de Equipas

Mais determinou o CCA e, no que reporta à contratualização dos **Parâmetros**, que:

I - Para **todos os trabalhadores** a quem sejam fixados objetivos e competências, no âmbito do ciclo de avaliação 2026, deverá ser-lhes atribuída uma ponderação (art. 50º) de:

- a) 60% para o parâmetro “Resultados” e;
- b) 40% para o para o parâmetro “Competências”.

II- No que respeita à avaliação dos **Dirigentes Intermédios** deverá ser-lhes atribuída uma ponderação (art.º 36º, nº 10) de:

- a) 75% para o parâmetro “Resultados” e,
- b) 25% para o parâmetro “Competências”.

Assim e em face das presentes orientações, o CCA deliberou, ainda:

1-Que as reuniões de avaliação, para contratualização dos parâmetros de avaliação, para o ciclo de avaliação de 2026 (SIADAP 3) e (SIADAP 2) se realizem durante o mês de fevereiro;

2-Para cumprir com as exigências do contacto funcional entre avaliador e avaliado e, minimizar o impacto administrativo no processo de avaliação



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

podem os serviços municipais indicar um coadjuvante do processo de avaliação, com salvaguarda, do legalmente obrigatório dever de confidencialidade.

Por fim, reforçou-se a obrigatoriedade do processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores da administração pública local e a necessidade de a mesma ser assumida como um dever de todos os trabalhadores.

3- Critérios a Observar na Avaliação por Ponderação Curricular no Ciclo 2026

Relativamente a este assunto, o CCA deliberou aplicar o disposto no Anexo I, II E III, documentos que passam a fazer parte integrante desta ata.

Ponto 2 – Harmonização da Avaliação do ciclo 2025

Pese embora o Sr. Presidente da Câmara ter distribuído atempadamente, pelos Chefes de Divisão, os objetivos a realizar no ano de 2025, estes ou não foram contratualizados com os diferentes funcionários, ou tendo sido, não o foram no período correspondente nem que permitissem a verificação de pelo menos 6 meses de serviço efetivo, como dispõe o artigo 42º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Efetivamente, não foram contratualizados devido, fundamentalmente, às seguintes circunstâncias:



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

- 1-Em janeiro de 2024 a Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, sofreu uma alteração através do DL n.º 12/2024, de 10 de janeiro, o qual veio determinar que o ciclo avaliativo passa a ser anual. No entanto, o último ciclo avaliativo ainda comportou 2 anos de avaliação, ainda que se tenham verificado alguns ajustamentos face às alterações à Lei antes referida.
- 2-Foi necessário efetuar adaptações ao modelo de SIADAP já estabelecido, facto que, conjugado com a avaliação do ciclo 2023/2024, acarretou o consumo de tempo, levando a que os avaliadores das diferentes Unidades Orgânicas da Câmara Municipal de Almeida não tivessem procedido, em tempo útil, à fixação de objetivos para o ano de 2025.

No entanto, os funcionários não podem ser prejudicados na sua avaliação e, à luz do disposto no artigo 42º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, o suprimento da avaliação pode fazer-se relevando, para o efeito, a última avaliação obtida nos termos daquela lei, ou das suas adaptações, ainda que por ponderação curricular;

Face ao atrás descrito e ponderada que foi a situação, o CCA determinou, por unanimidade, proceder ao arrastamento da última avaliação obtida, como forma de suprir a falta de avaliação do ano 2025.



MUNICÍPIO DE ALMEIDA
CÂMARA MUNICIPAL

Ponto 3 – Outros Assuntos

a) Reclamação de Avaliação Atribuída

No dia 10 de novembro de 2025, foi apresentada uma reclamação de [REDACTED] à avaliação que lhe foi efetuada para o biénio 2023/2024, requerendo alteração da avaliação pelo facto de constatar que “O 3º objetivo propunha a realização de trabalho técnico que me fosse confiado em tempo útil e com comprovado mérito técnico.

Quantidade e qualidade do trabalho desenvolvido que não constitua objeto de reparo e reformulação, aclaração ou correção.

*Supera – ausência de reparos ao trabalho desenvolvido, **JUSTIFICADOS**, pelo tempo despendido por causa imputável ao avaliado, ou pelo demérito, inadequação ou incorreção literal.*

Sendo um objetivo quantitativo, em que o número de reparos é o elemento mais importante na avaliação do mesmo, no período de avaliação correspondente e até a data desta reclamação, nunca recebi qualquer notificação (email, informação interna, carta registada para a morada de funcionário) de algum reparo justificado ao meu trabalho, (caso exista alguma agradecia que me fosse enviada uma copia do reparo com a data de envio, recibo leitura, ou o numero interno do documento) , sendo assim a avaliação deste objetivo é injusta e penalizadora na avaliação final. Por isso e face ao exposto, venho pedir que a minha classificação de BOM seja alterada para MUITO BOM, que em meu entender seria a mais justa e condizente com os pressupostos mencionados nesta minha reclamação, pois que o objetivo número 3, classificado como tendo sido atingido foi na verdade superado”.

Analisado o requerimento, nos termos do determinado pelo artigo 72º, foi concluído pelo avaliador que “lhe poderá assistir razão na questão de avaliação



MUNICÍPIO DE ALMEIDA

CÂMARA MUNICIPAL

do terceiro objetivo, pois efetivamente não se contabilizam reclamações/chamadas de atenção no período em causa”

Assim, dado que o objetivo foi superado o avaliador alterou a avaliação atribuída para [REDACTED] a que corresponde [REDACTED].

Apreciado o assunto pelo CCA, foi deliberado por unanimidade validar a avaliação de [REDACTED]

b) Aprovação de Alteração ao Regulamento do CCA

Seguidamente procedeu-se à análise das alterações pretendidas ao regulamento do CCA, tendo as mesmas sido aprovadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar, quando eram doze horas e vinte cinco minutos deu-se por encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

(Eng.º António José Monteiro Machado)

(Alcino Miguel dos Santos Morgado)

(Isabel Maria dos Santos Pereira)



MUNICÍPIO DE ALMEIDA

CÂMARA MUNICIPAL

(Maria Laura Felícia Baltazar)

(Paula Cristina Gomes Sousa Cunha Monteiro)

(Fernanda Maria Nabais da Cruz)

(Rui Pedro de Araújo Mendes)