



Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO/2025

Ata n.º 1/2025

17
+ 12-12-24
7/17
Domingos

Aos dezoito dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e cinco, pelas catorze horas e trinta minutos, no Edifício dos Paços deste Concelho, reuniu ordinariamente o Conselho Coordenador da Avaliação do Município de Sátão, para o ano de 2025, doravante designado por CCA, constituído por Despacho do Senhor Presidente da Câmara de 19/12/2024.

Na reunião estiveram presentes todos os membros do CCA, designadamente: Alexandre Manuel Mendonça Vaz, a presidir o Conselho Coordenador da Avaliação, Fernando António Correia Gomes, Vice-presidente e vereador em regime de tempo inteiro com os pelouros do abastecimento de público de água, saneamento de águas residuais urbanas e modernização administrativa, Carlos Alberto Pereira de Sousa, vereador em regime de tempo inteiro, com o pelouro de obras municipais por administração direta, Zélia Maria de Figueiredo Silva, Vereadora em regime de tempo inteiro, com os pelouros da Educação, Cultura e Desporto, Carla Maria de Sousa de Albuquerque, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos, Carlos Almeida Gonçalves, Chefe da divisão de Urbanismo e Serviços Urbanos, Fernando Gomes Morais, Chefe da Divisão de Planeamento, Ordenamento e Desenvolvimento Local e a Helena Maria de Almeida Leal, Chefe da Unidade Jurídica e Contencioso.

ORDEM DO DIA

A presente reunião ordinária foi convocada para efeitos do disposto na alínea a), do artigo 61.º, e artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, conjugados com os artigos 4.º e 5.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, que procedeu à adaptação aos serviços da administração autárquica do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Local.



Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the number '17' and the name 'Dinis'.

ASSUNTOS/PONTOS CONSTANTES DA PRESENTE REUNIÃO

1. Informação de carácter geral
2. Aprovação do Regulamento do Conselho de Coordenação de Avaliação.
3. Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e coerente do SIADAP 2 e 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão.
4. Estabelecer objetivos para dirigentes e trabalhadores da autarquia.
5. Estabelecer n.º objetivos/resultados para dirigentes e trabalhadores da autarquia.
6. Estabelecer a avaliação de desempenho apenas sobre o parâmetro “Competências” para as Carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional.
7. Definição das competências para todos os dirigentes e trabalhadores da autarquia.
8. Estabelecer o n.º de competências a avaliar em sede de SIADAP 2 e 3 e respetiva ponderação.
9. Parâmetros de Avaliação.
10. Critério para avaliação de desempenho por ponderação curricular.

PONTO 1 - INFORMAÇÃO DE CARÁTER GERAL

Iniciados os trabalhos, o Presidente do CCA, referiu a necessidade de designação do secretário deste órgão para o ciclo anual de avaliação de 2025, tendo colocado à consideração para exercer estas funções a Chefe de Divisão de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos, Dra. Carla Maria de Sousa Albuquerque, que tem vindo a desempenhar este cargo nos últimos anos de avaliação pelo SIADAP.

Os membros do CCA acordaram na designação proposta, para exercer as funções de secretária do CCA no ciclo de gestão que agora se inicia.

De seguida o Presidente do CCA informou todos os presentes que os avaliadores do SIADAP 2025 seriam, á semelhança do ano transato, exclusivamente os respetivos dirigentes das Unidades Orgânicas (UOs), com as seguintes exceções:



Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

- Em caso de existirem unidades orgânicas sem dirigente será avaliador o vereador com o respetivo pelouro.

- O Presidente da Câmara avaliará os gabinetes na dependência dos Órgãos da Autarquia (Veterinária, Proteção Civil e Informática), sendo as respetivas avaliações homologadas pelo Vice-Presidente da autarquia.

PONTO 2 - APROVAÇÃO DO REGULAMENTO DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

Dando cumprimento ao disposto no n.º 6, do artigo 58.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, conjugado com o disposto no n.º 6, do artigo 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, o CCA procedeu à análise e discussão do seu Regulamento.

Colocado à votação, o CCA deliberou, por unanimidade, aprovar o Regulamento do Conselho de Coordenação de Avaliação desta Câmara Municipal, que se encontra anexo à presente ata.

PONTO 3. ESTABELECEER DIRETRIZES PARA UMA APLICAÇÃO OBJETIVA E COERENTE DO SIADAP 2 E 3, TENDO EM CONSIDERAÇÃO OS DOCUMENTOS QUE INTEGRAM O CICLO DE GESTÃO.

O Presidente do CCA informou os membros presentes sobre os objetivos constantes no ciclo anual de gestão, e da sua distribuição pelas diferentes unidades orgânicas da autarquia para o ano de 2025, tal como consta no Plano de Atividades do Município.

Os objetivos devem ser definidos em cascata, tal como decorre da alínea c) do n.º 1 do artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação. Nestes termos, os objetivos dos dirigentes (SIADAP 2) e dos trabalhadores (SIADAP 3) serão definidos de acordo com os que decorrem dos objetivos já estabelecidos para cada unidade orgânica.

Os avaliadores deverão ter em conta, para uma coerente e objetiva aplicação do SIADAP 2 e 3, as disposições legais que decorrem da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nomeadamente as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10 de janeiro, o Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, a Portaria n.º 759/2009, de 16 de setembro e a Portaria n.º 236/2024/1 de 27 de setembro.

Foi ainda referido que por cada objetivo contratualizado com dirigentes e trabalhadores têm que ser definidos indicadores de desempenho, fontes de verificação e critérios de superação, diretamente indexados aos objetivos das respetivas UOs. A sua definição deve permitir não só o



Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

cumprimento do objetivo contratualizado como a respectiva superação. Os objetivos têm que ser coerentes e ambiciosos de forma a garantir a diferenciação do desempenho pelo mérito.

Neste sentido o CCA deliberou, por unanimidade, e para garantir uma melhor aplicação da diferenciação do desempenho os seguintes pressupostos:

Desempenho Bom - tem que ser demonstrado cumulativamente que:

O trabalhador superou pelo menos 50% (cinquenta por cento) dos objetivos e competências previamente contratualizados/as, demonstrando grande dinâmica na prossecução dos/as mesmos/as.

Que os objetivos/competências foram fixados/as de acordo com a exigência das funções que cada trabalhador exerce e sob o que é exetável concretizar para o ano de avaliação de acordo com o Plano de Atividades da própria U.O.

Desempenho Muito Bom - tem que ser demonstrado cumulativamente que:

O trabalhador superou mais que 50% (cinquenta por cento) dos objetivos e obtenção de elevado na maioria das competências previamente contratualizadas, demonstrando grande dinâmica na prossecução dos/as mesmos/as.

Que os objetivos/competências foram fixados/as de acordo com a exigência das funções que cada trabalhador exerce e sob o que é exetável concretizar para o ano de avaliação de acordo com o Plano de Atividades da própria U.O.

Que o trabalhador demonstra inequivocamente elevado desempenho e compromisso com o serviço, contribuindo para o melhoramento da sua eficácia e eficiência, traduzindo-se na redução da despesa, otimização e valorização de meios e recursos, simplificação e agilização de procedimentos, sugestões benéficas para aumento da produtividade.

Desempenho Excelente – tem que ser demonstrado cumulativamente que:

O trabalhador excede claramente o modelo de comportamentos definido para as competências estabelecidas, destacando-se no conjunto de trabalhadores da mesma categoria por um desempenho especialmente relevante, contribuindo significativamente para a melhoria do serviço.



Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

Que evidenciou uma notável dinâmica na prossecução dos objetivos, demonstrou sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos, distinguiu-se por manter um elevado nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz, mantém excelentes relações interpessoais com os colegas e promove acentuadamente o esforço de equipa, destacando-se claramente como uma referência no grupo de trabalho.

Desempenho Inadequado – tem que ser demonstrado que:

O trabalhador não conseguiu atingir dos objetivos e competências fixados/as.

A atribuição da menção qualitativa de *Desempenho inadequado* deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

- a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador;
- b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.

As necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional, no ano subsequente imediato.

Sempre que a Avaliação Global corresponder às notações de Desempenho *Bom*, *Muito Bom* ou *Excelente* deve o respetivo avaliador:

- Justificar a sua atribuição;
- Identificar os fatores que para tal contribuíram.

Quando a classificação for o Excelente o avaliador ou avaliado deve ainda:

- Identificar os contributos relevantes para o serviço, e inclui-los numa base de Boas Práticas, através do preenchimento do modelo "Ficha de Registo de Contributos Relevantes que Consubstanciam a atribuição do desempenho Excelente", que se encontra anexa ao Regulamento do CCA aprovado, na presente reunião.



Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

Handwritten signatures and initials in blue ink, including '47', 'S', 'L', 'H', 'entia', 'P', 'H', and 'S'.

PONTO 4. - ESTABELECEM N.º OBJETIVOS/RESULTADOS PARA DIRIGENTES E TRABALHADORES DA AUTARQUIA

Os objetivos são construídos de “cima para baixo”, isto é, devem começar com a definição das prioridades políticas e a partir destas são definidos os objetivos organizacionais e depois os individuais em “cascata”.

Deve-se descrever de forma sucinta os objetivos individuais que contribuem para a prossecução dos objetivos das UOs em que se integram.

Os objetivos individuais devem ser coerentes com as funções que cada trabalhador desempenha, correspondendo a resultados prioritários para o ano em causa, não prejudicando o exercício de todas as tarefas que lhe são cometidas.

A formulação de cada objetivo individual deve obedecer aos cinco princípios SMART, (Específicos – dirigem-se a uma área específica e estão claramente definidos (**S**pecific); medidos, através de indicadores (**M**easurable); ambiciosos, mas alcançáveis com base nos recursos disponíveis (**A**mbitious); orientados para os resultados e não para conhecimentos, atividades ou tarefas (**R**esults); estarem calendarizados no tempo (**T**ime-frame).

Os objetivos a fixar devem ser, designadamente:

- De produção de bens e atos ou prestação de serviços;
- De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
- De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
- De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

De acordo com o disposto no n.º 1, do artigo 47.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, conjugado com o disposto no n.º 3, do artigo 8.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, 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:



Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

- a) "Objectivo superado", a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) "Objectivo atingido", a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) "Objectivo não atingido", a que corresponde uma pontuação de 1;

Handwritten signatures and initials in blue ink, including '47', 'S1', 'entia', and 'Mig'.

PONTO 5. - ESTABELECER N.º OBJETIVOS/RESULTADOS PARA DIRIGENTES E TRABALHADORES DA AUTARQUIA

O CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer os seguintes critérios para o estabelecimento dos objetivos para o ano de avaliação de 2025.

- Será estabelecido um intervalo de número mínimo de três (3) objetivos e máximo de 6 (seis) por cada trabalhador incluindo dirigentes.

- **Dois** dos objetivos serão transversais e por isso obrigatórios a todos os trabalhadores, excluindo-se os dirigentes, expresso de forma SMART, com a seguinte redação:

"Apresentação de proposta(s) de melhoria do(s) serviço(s), onde comprovadamente se evidencie um ganho de eficácia, eficiência e economia"

**"Diminuir no presente ano (2025) os gastos de consumíveis relativamente ao biénio
2023/2024"**

O objetivo referente à apresentação de propostas é mostrado de forma escrita com descrição das evidências pelo trabalhador e anexado à ficha de avaliação individual, validado pelo respetivo avaliador.

Em sede de harmonização das avaliações o objetivo, referido no paragrafo anterior, pode contribuir para a diferenciação de desempenho de *"Muito Bom"* e *"Bom"* quando validado por todos os membros que compõem o CCA.

PONTO 6. - ESTABELECER AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO APENAS SOBRE O PARÂMETRO "COMPETÊNCIAS "PARA AS CARREIRAS DE ASSISTENTE TÉCNICO E ASSISTENTE OPERACIONAL

Tendo em consideração o n.º 3 do artigo 27.º do Regulamento e o disposto no artigo 45.º-A, da Lei n.º 66-B, de 28 de dezembro na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10 de janeiro, em casos excecionais, a avaliação dos desempenhos, pode incidir apenas sobre o

Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

parâmetro “competências”, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço ouvido o CCA e desde que se encontrem cumulativamente reunidas as condições previstas nas alíneas a) e b), do n.º 2, do referido artigo.

Assim ao abrigo da referida disposição legal, o Presidente da Câmara, solicitou ao CCA para que se pronunciasse quanto à possibilidade de ser aplicada a avaliação com base nas competências relativamente aos trabalhadores da carreira de assistente operacional e a alguns trabalhadores da carreira de assistente técnico, no âmbito do processo de avaliação de desempenho de 2025.

O Presidente refere que pelo facto dos trabalhadores da carreira de assistente operacional desempenharem funções de natureza executiva, padronizadas, previamente determinadas, rotineiras e permanentes ao longo do período de avaliação, assim como alguns trabalhadores da carreira de assistente técnico, o que se traduz na dificuldade de atribuição e negociação de objetivos baseados na premissa da qualidade, eficiência e eficácia que deve estar subjacente aos mesmos, nomeadamente no que se refere a serem mensuráveis e ambiciosos. Torna-se neste âmbito necessário definir uma forma de avaliação adequada a esta realidade e estabelecer princípios e regras que garantam a sua harmonização e equilíbrio.

Tendo em conta o anteriormente exposto o CCA deliberou, por unanimidade, concordar com a aplicação da avaliação com a base nas competências previstas no art.º 45.º-A, da Lei n.º 66-B, de 28 de dezembro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10 de janeiro, a todos os trabalhadores integrados nas carreiras de Assistentes Operacionais, porque reúnem cumulativamente as condições previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2, do referido artigo 42.º-A, e em casos excecionais, aos trabalhadores integrados nas carreiras de assistente técnico, desde que cumulativamente reúnem as condições atrás descritas. Assim a avaliação com base nas competências será aplicada em 2025 aos trabalhadores da carreira de assistente operacional e a alguns trabalhadores da carreira de assistente técnico, sendo que cabe a cada avaliador, conhecedor da realidade funcional dos Serviços que dirige, ponderar caso a caso e fundamentadamente, a aplicação deste pressuposto aos assistentes técnicos.



Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

PONTO 7. - DEFINIÇÃO DAS COMPETÊNCIAS PARA TODOS OS DIRIGENTES E TRABALHADORES DA AUTARQUIA

Deve entender-se por **competência** a utilização (mobilização) de conhecimentos e de aptidões adquiridos/as para a realização de uma dada atividade, tarefa ou função. Nesta perspetiva, a competência, consiste na aquisição de um conjunto de conhecimentos e de capacidades que permita ao trabalhador ser competente no desempenho de determinadas funções, tarefas ou atividades.

Assim as competências devem ser contratualizadas tendo em conta a possibilidade de desenvolvimento e aprendizagem de cada trabalhador conjugando, o melhoramento das suas fragilidades com o aperfeiçoamento das suas potencialidades.

Cada avaliador deverá ter em conta o atrás descrito na atribuição das competências para cada avaliado, incluído dirigentes.

PONTO 8. ESTABELECE O N.º DE COMPETÊNCIAS A AVALIAR EM SEDE DE SIADAP 2 e 3 e RESPECTIVA PONDERAÇÃO:

O n.º 1, do artigo 48.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, refere que o parâmetro "Competências", deve assentar em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco e não superior a oito. No entanto a 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, determina que o número de competências pode ser estabelecido pelo CCA.

Assim, em cumprimento com o disposto no parágrafo anterior, o CCA deliberou, por unanimidade, que no âmbito das "Competências" a considerar na avaliação do desempenho para o ano de 2025, a selecção delas, de acordo com o anexo I à Portaria n.º 236/2024/1 de 27 de setembro, será a seguinte:

- Dirigentes – SIADAP 2

Cinco (5) competências, escolhidas da seguinte forma:

Duas (2) competências transversais nucleares;

Duas (2) competências transversais funcionais;



Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

Uma (1) competência específica de cargos dirigentes.

Considerando o n.º 7 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10/01, o Presidente, propôs atribuir as duas competências transversais nucleares ao universo dos dirigentes da autarquia de entre as constantes em lista aprovada pela Portaria 236/2024/1 de 27 de setembro, do seguinte modo:

- Competência 1. ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS.
- Competência 2. ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO.

O CCA concordou, por unanimidade, com a atribuição das competências propostas para o universo dos dirigentes existentes na autarquia.

- Grau de Complexidade funcional 1– SIADAP 3

Oito (8) competências, escolhidas da seguinte forma

- Duas (2) competências transversais nucleares;
- Seis (6) competências transversais funcionais;

- Grau de Complexidade funcional 2– SIADAP 3

Seis (6) competências se forem estabelecidos objetivos, da seguinte forma:

- Duas (2) competências transversais nucleares;
- Quatro (4) competências transversais funcionais;

ou oito (8) competências se não forem estabelecidos objetivos, escolhidas da seguinte forma:

- Duas (2) competências transversais nucleares;
- Seis (6) competências transversais funcionais;

- Grau de Complexidade funcional 3– SIADAP 3

Seis (6) competências, escolhidas da seguinte forma:

- Duas (2) competências transversais nucleares;
- Quatro (4) competências transversais funcionais;

Considerando o n.º 4 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10/01, o Presidente, propôs atribuir as duas competências transversais



Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

nucleares aos Graus de Complexidade Funcional 1, 2 e 3 de entre as constantes em lista aprovada pela Portaria 236/2024/1 de 27 de setembro, do seguinte modo:

Grau de Complexidade Funcional 1, 2 e 3– SIADAP

- Competência 1. ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO
- Competência 2. ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the number '7/5' and several illegible signatures.

O CCA concordou, por unanimidade, com a atribuição das competências transversais nucleares propostas para os Graus de Complexidade Funcional 1, 2 e 3 dos trabalhadores avaliados na autarquia, devendo os avaliadores estabelecerem obrigatoriamente as competências transversais funcionais.

-Ponderação das Competências:

Nos termos do n.º 7, do artigo 45.º-A, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, será atribuída ponderação diversa de forma a destacar a respetiva importância no exercício das funções e assegurar a diferenciação de desempenhos. Por uma questão de uniformidade as ponderações serão distribuídas por três patamares (5%, 15%, 25%).

As competências com maior peso terão que coincidir com as competências transversais nucleares obrigatórias e, de entre estas, nas que o trabalhador denote precisar de melhoria.

Assim, a cada competência, obrigatoriamente, deverá ser atribuída uma ponderação sobre a sua avaliação, que fica ao critério do avaliador.

O CCA deliberou ainda, no âmbito das competências, o seguinte:

- As UOs que tiverem Coordenadores Técnicos em efetivas funções de coordenação é obrigatórias, por parte do avaliador, a escolha de uma competência que evidencie a sua capacidade de coordenação de equipas.
- Entre as competências definidas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação, de entre o plano de formação previsto para a autarquia ou caso não se coadune com o mesmo, propor atempadamente ao Presidente da Câmara, essa mesma ação de formação administrada por entidade formadora certificada.



Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

PONTO 9. Parâmetros de Avaliação.

1. Quando a avaliação final incidir sobre os parâmetros “Resultados” e “Competências”, a pontuação obtida será a média ponderada, tendo em conta o seguinte:
 - a) Para o parâmetro “Resultados” é atribuída a ponderação de 60%;
 - b) Para o parâmetro de “Competência” é atribuída a ponderação de 40%.
2. Quando a avaliação final incidir exclusivamente sobre o parâmetro “Competências”, a pontuação final obtida será de 100%

PONTO 10. Critério para avaliação de desempenho por ponderação curricular

A avaliação de desempenho por avaliação por ponderação curricular é estabelecida nos termos dos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10 de janeiro. Com efeito, tal como estabelece o n.º 7 do seu artigo 42.º (...) o titular de relação jurídica de emprego público que não tiver avaliação que releve nos termos expressos em outras partes deste mesmo artigo (designadamente nos n.os 5 e 6) ou se pretender a sua alteração, requer avaliação, feita pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo Presidente da Câmara. Assim, a avaliação prevista no n.º 7 do artigo anteriormente referido, (...) traduz-se na ponderação do currículo do trabalhador com relação jurídica de emprego público, em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos: a) - As habilitações académicas e profissionais; b) - A experiência profissional e a valorização curricular; c) - O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical. Para efeitos de ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções. A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas nos diplomas legais em referência.

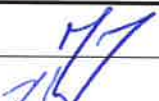
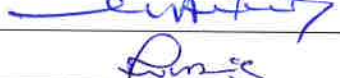
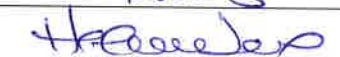
Assim nos termos do n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10 de janeiro, O CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer os critérios para a avaliação por ponderação curricular dos três grupos funcionais considerados (Grupo 1, 2 e 3), de acordo com o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de



Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

fevereiro e que consta do Anexo II à presente ata e dela fazem parte integrante e que serão afixados.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, eram quinze horas e trinta minutos, sendo que, para constar se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada, por todos, será assinada Em cumprimento do disposto na alínea a) e b) da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na redação dada pelo Decreto-Lei n.10/2024 de 10 de janeiro, a presente ata deverá ser tornada pública

Nome	Cargo	Assinatura
Alexandre Manuel Mendonça Vaz.	Presidente da Câmara	
Fernando António Correia Gomes.	Vice-Presidente da Câmara	
Carlos Alberto Pereira de Sousa	Vereador em regime de tempo inteiro	
Zélia Maria Figueiredo Silva.	Vereadora em regime de tempo inteiro	
Carla Maria de Sousa Albuquerque	Chefe de Divisão	
Carlos Almeida Gonçalves	Chefe de Divisão	
Fernando Gomes Morais	Chefe de Divisão	
Helena Maria de Almeida Leal	Chefe de Unidade	



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
SIADAP

MODELO I

***Ficha de Registo de Contributos Relevantes que
Consustanciam a atribuição de desempenho Excelente***

Ano de Avaliação: _____

Identificação da Unidade Orgânica/ Serviço:

Designação:

Dirigente:

Identificação do Avaliado

Nome:

N.º Mecanográfico:

Carreira

Unidade Orgânica/ Serviço

4/1
2
75
então
funes
H. de P.
S.



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
SIADAP

Contributos Relevantes Para Atribuição de:
Desempenho Excelente

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller ones.

CRITÉRIOS DE IMPACTO DA GESTÃO	Nível de Impacto verificado		Fundamentação
	Nível 3 (Impacto de desempenho médio)	Nível 5 (Impacto de desempenho elevado)	
Critério 1. Acréscimo de Eficácia, Eficiência e Qualidade (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para acrescer valor em termos de eficácia, eficiência e qualidade dos processos)			
Critério 2. Otimização dos Recursos Financeiros (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para acrescer valor em termos de eficácia, eficiência e qualidade dos processos)			
Critério 3. Inovação e Qualidade (Qual ou quais os contributos dados pelo avaliado que se revelaram através do seu desempenho inovadores para organização)			
Critério 4. Satisfação dos utilizadores (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para melhorar as condições de satisfação das necessidades de utilizadores internos ou externos)			

Anexos (indicar os anexos – evidências)

O Avaliador:

O Avaliado:

Data: ____/____/____

Handwritten signatures and initials in blue ink at the top of the page.

SIADAP 2025 - Estimativa de Diferenciação de Desempenho

CCA - Quotas

Carreira	Categoria	N. Trabalhadores	Bom	Muito Bom	Excelente	
Téc. Superiores	Téc. Sup.	39	11,7	11,7	1,17	1
	Assi. Técnicos	28	8,4	8,4	0,84	
	Assistentes Técnicos	*Coordenador Técnicos	3	0,9	0,9	0,09
Ass. Operacionais		132	39,6	39,6	3,96	
		**Encarregados operacionais	3	1,2	1	1,2
**Encarregado Geral Operacional	1					
Total		206	61,8	61,8	6,18	7
						131

Diferenciação do Desempenho	206	Bom	61,8	62
		Muito Bom	61,8	62
		Excelente	6,18	7
		Total		
				124

Sessão Autónoma- Quotas

Carreira	Categoria	N. Trabalhadores		Bom	Arre	Muito Bom	Arre	Excelente	Arre
Assistentes Técnicos	Assi. Técnicos	8	9	2,7	3	2,7	3	0,27	1
	*Coordenador Técnicos	1							
Assistentes Operacionais	Ass. Operacionais	51	52	15,6	16	15,6	16	1,56	2
	**Encarregados operacionais	1							
Total		61		18,3	19	18,3	19	1,83	3
									41

Diferenciação do Desempenho	61	Bom	18,3	19
		Muito Bom	18,3	19
		Excelente	1,83	3
		Total		
				38

Total Geral Município de Sátão:

Diferenciação do Desempenho	267	Bom	80,1	81
		Muito Bom	80,1	81
		Excelente	8,01	9
	Total Geral			162

