

SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

SIADAP

I.^a REUNIÃO

CONSELHO DE COORDENAÇÃO DE AVALIAÇÃO RESTRITO (CCA restrito)

E

CONSELHO DE COORDENAÇÃO DE AVALIAÇÃO (CCA)
DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARMAMAR

16/01/2026

ATA N.º I

Aos dezasseis dias do mês de janeiro de dois mil e vinte seis, pelas dez horas, reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação do Município de Armamar, doravante designado por CCA, com a seguinte ordem de trabalhos:

1. Apreciação e aprovação da calendarização do SIADAP I, 2 e 3;
2. Definição dos critérios para a diferenciação de desempenhos, designadamente as menções qualitativas de Bom, Muito Bom e Excelente;
3. Fixação dos critérios de desempate aplicáveis aos processos de avaliação;
4. Estabelecimento das regras relativas à contratualização de objetivos e de competências;
5. Aplicação da avaliação exclusiva por competências;
6. Identificação das competências obrigatórias aplicáveis a todos os trabalhadores;
7. Critérios da Avaliação por Ponderação Curricular;
8. Apreciação e aprovação do regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação;
9. Definição dos fatores de ponderação a considerar na determinação da avaliação final.

Presenças:

Estiveram presentes os seguintes membros:

1. Márcio Paulo Carrulo Moraes, Presidente da Câmara Municipal de Armamar;
2. Luís Manuel da Costa Rodrigues, Vereador e Vice-Presidente da Câmara Municipal de Armamar;
3. Sara Cristina Camilo Gouveia Paula, Vereadora da Câmara Municipal de Armamar, em regime de permanência;
4. Hugo Miguel Mota Xavier, Dirigente Intermédio de 2.º grau da Divisão de Urbanismo e Ambiente (DUA);
5. Luís Carlos dos Santos Morgado, Dirigente Intermédio de 2.º grau da Divisão de Gestão Financeira (DGF);

6. Cátia Sofia Silva Camilo, Dirigente Intermédio de 2.º grau da Divisão Administrativa e de Desenvolvimento Social (DADS);
7. Maria do Rosário Santos Dias Pinto, Dirigente Intermédio de 3.º grau da Divisão de Urbanismo e Ambiente, Unidade de Urbanismo (UU);
8. Joaquim Alberto Cardoso Gouveia, Dirigente Intermédio de 3.º grau da Divisão Administrativa e de Desenvolvimento Social, Unidade de Recursos Humanos (URH);
9. Armando Manuel Moura Moreira, Diretor do Agrupamento de Escolas Gomes Teixeira.

Deu-se início aos trabalhos, passando-se à apreciação dos pontos constantes da ordem do dia.

Ponto 1: Apreciação e aprovação da calendarização do SIADAP 1, 2 e 3.

Foi apresentada a calendarização relativa aos ciclos avaliativos do SIADAP 1, 2 e 3, devidamente identificada no ANEXO I à presente ata, a qual foi objeto de apreciação e aprovada por unanimidade.

Ponto 2: Definição dos critérios para a diferenciação de desempenhos.

O CCA deliberou que o processo de avaliação do desempenho deve observar o princípio da diferenciação de desempenhos, consagrado no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (diploma que aprovou o SIADAP), assegurando-se a aplicação diferenciada e proporcional dos critérios de avaliação em função da carreira e/ou categoria profissional, nomeadamente:

1. Carreira/categoria de Técnico Superior e carreira especial de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação;
2. Categoria de Coordenador Técnico, Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional, enquanto titulares de funções de coordenação e chefia multidisciplinar;
3. Carreira/categoria de Assistente Técnico, carreira especial de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação e carreira especial de Fiscalização;
4. Carreira/categoria de Assistente Operacional.

Ficou ainda deliberado que, caso os critérios de diferenciação de desempenhos não sejam integralmente utilizados numa determinada carreira e/ou categoria profissional, os mesmos podem ser aplicados a outras carreiras e/ou categorias, desde que respeitados os princípios da proporcionalidade, da igualdade e da justiça relativa, assegurando-se a coerência global do processo avaliativo.

Ponto 3: Fixação dos critérios de desempate.

Para efeitos de desempate entre trabalhadores com igual classificação final, foi deliberado aplicar, sucessivamente, os seguintes critérios:

1. Classificação obtida no parâmetro “Resultados”;
2. Classificação obtida no parâmetro “Competências”;
3. Classificação obtida na última avaliação de desempenho;
4. Tempo de serviço relevante na carreira;
5. Tempo de serviço em funções públicas;
6. Maior número de pontos acumulados desde a última progressão remuneratória, desde que o trabalhador não tenha beneficiado da aplicação deste critério no período avaliativo imediatamente anterior.

Ponto 4: Estabelecimento das regras relativas à contratualização de objetivos e competências.

SIADAP 2: Dirigentes Intermédios

Nos termos dos artigos 35.º e 36.º do SIADAP, a avaliação dos dirigentes intermédios incide sobre os parâmetros Resultados (objetivos) e Competências.

O CCA restrito deliberou:

1. A contratualização de três (3) objetivos e cinco (5) competências por cada dirigente intermédio;
2. A ponderação dos parâmetros de avaliação em 75% para os objetivos e 25% para as competências.

O Dirigente Máximo do serviço (Presidente da Câmara Municipal), ouvido o CCA, fixou como competências obrigatórias transversais a todos os dirigentes, nos termos do n.º 7 do artigo 36.º do SIADAP, as seguintes:

1. Orientação para o serviço público;
2. Orientação para a colaboração.

Os parâmetros aplicáveis ao SIADAP 2 foram aprovados pelo CCA restrito, na ausência dos dirigentes intermédios, por não se encontrarem presentes nessa fase da reunião.

SIADAP 3: Trabalhadores

Na definição dos objetivos a contratualizar, deliberou-se que devem ser observadas as seguintes regras gerais:

1. Os objetivos devem ser formulados de forma clara, precisa e rigorosa, encontrando-se alinhados com os principais resultados a alcançar, bem como com os meios humanos, materiais e financeiros disponíveis;
2. Todos os objetivos devem integrar, obrigatoriamente, meta, indicador de medida e critérios de superação;
3. Os objetivos devem ser adequados às funções e ao posto de trabalho do trabalhador avaliado.

Nos termos do disposto no artigo 46.º do SIADAP, deliberou-se fixar o seguinte número de objetivos a contratualizar por carreira/categoria:

1. Carreira e categoria de Técnico Superior e Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação: três (3) objetivos;
2. Carreira especial de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação: três (3) objetivos;
3. Carreira especial de Fiscalização: três (3) objetivos.

Em cumprimento do disposto nos artigos 45.º-A e 48.º do SIADAP, deliberou-se fixar as seguintes competências por carreira/categoria:

1. Carreira e categoria de Técnico Superior e Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação: cinco (5) competências;
2. Carreira especial de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação: cinco (5) competências;
3. Carreira especial de Fiscalização: cinco (5) competências;
4. Coordenador Técnico, Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional: cinco (8) competências;
5. Carreira e categoria de Assistente Técnico: oito (8) competências;
6. Carreira e categoria de Assistente Operacional: oito (8) competências;

A lista de competências aplicáveis consta da Portaria n.º 236/2024/I, de 27 de setembro.

Foi ainda deliberado que todos os trabalhadores devem integrar, pelo menos, uma competência sujeita a formação, de acordo com o catálogo formativo do INA, e que, para os Coordenadores Técnicos e Encarregados Operacionais, é obrigatória a fixação de uma competência de coordenação de equipas (n.ºs 3 e 5 do artigo 48.º do SIADAP).

Ponto 5: Aplicação da avaliação exclusiva por competências.

Relativamente a este ponto da ordem de trabalhos, o CCA tomou conhecimento de que a avaliação realizada exclusivamente pelo parâmetro Competências é admissível apenas nas situações previstas no artigo 45.º-A do SIADAP, quando se verifique, cumulativamente, que os trabalhadores se encontrem integrados em carreiras de graus de complexidade funcional I e 2 e que as funções exercidas tenham natureza predominantemente rotineira, permanente, padronizada, previamente determinada e essencialmente executiva.

Foi ainda registado que, nestes casos, devem ser seleccionadas, no mínimo, oito (8) competências, sendo obrigatória a inclusão de uma competência relativa à capacidade de realização e orientação para os resultados, nos termos do n.º 4 do artigo 45.º-A do SIADAP, bem como a recolha e o registo, pelo avaliador, de informação relevante sempre que o trabalhador mantenha contacto profissional regular com outros trabalhadores ou com utilizadores.

O Dirigente Máximo do serviço (Presidente da Câmara Municipal), ouvido o CCA determinou que os trabalhadores integrados nas carreiras e categorias de Assistente Técnico e Assistente Operacional e na Categoria de Coordenador Técnico, Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional sejam avaliados exclusivamente pelo parâmetro Competências, mediante a seleção de oito (8) competências, nos termos legalmente previstos.

Ficou ainda consignado que as referidas carreiras e categorias se inserem nos graus de complexidade funcional 2 e 1, respetivamente, correspondendo a funções de natureza predominantemente executiva, caracterizadas por elevado grau de padronização procedimental, estabilidade das tarefas e previsibilidade operacional, circunstâncias que fundamentam a adoção do regime de avaliação exclusivamente por competências, visando assegurar maior adequação do modelo avaliativo, reforço da objetividade e comparabilidade das avaliações e a transparência, coerência interna e auditabilidade do processo avaliativo.

Ponto 6: Identificação das competências obrigatórias aplicáveis a todos os trabalhadores.

Relativamente a este ponto da ordem de trabalhos, o Dirigente Máximo do serviço (Presidente da Câmara Municipal), ouvido o CCA, fixou como competências obrigatórias transversais a todos os trabalhadores, nos termos do n.º 4 do artigo 48.º do SIADAP, as seguintes:

1. Orientação para a mudança e inovação;
2. Orientação para os resultados.

Ponto 7: Critérios da avaliação por ponderação curricular

O CCA aprovou, por unanimidade, os critérios da avaliação por ponderação curricular, constantes do ANEXO II à presente ata, dela fazendo parte integrante.

Ponto 8: Apreciação e aprovação do regulamento de funcionamento do CCA

O CCA deliberou aprovar o regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação, o qual consta do ANEXO III à presente ata, dela fazendo parte integrante.

Ponto 9: Definição dos fatores de ponderação a considerar na determinação da avaliação final

No que respeita a este ponto, o CCA deliberou, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 50.º do SIADAP, fixar os seguintes fatores de ponderação a considerar na determinação da avaliação final:

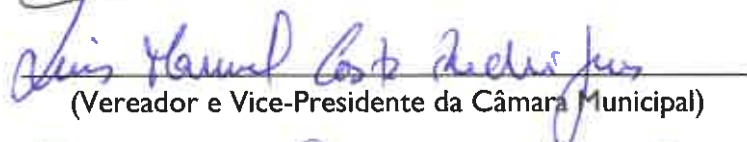
1. Objetivos: 60%
2. Competências: 40%

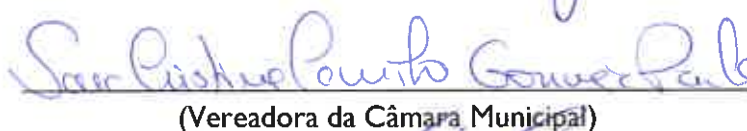
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelos membros presentes.

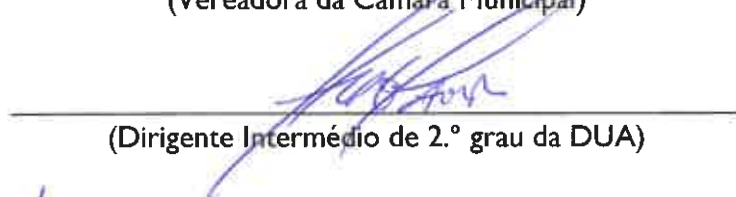
Armamar, 16 de janeiro de 2026.

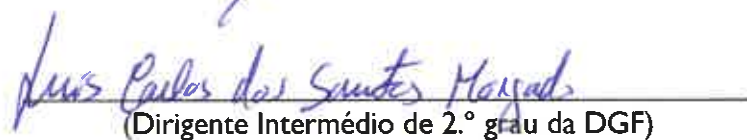
Os membros do Conselho Coordenador de Avaliação


(Presidente da Câmara Municipal)


(Vereador e Vice-Presidente da Câmara Municipal)

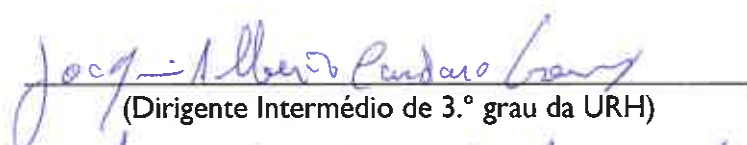

(Vereadora da Câmara Municipal)


(Dirigente Intermédio de 2.º grau da DUA)


(Dirigente Intermédio de 2.º grau da DGF)


(Dirigente Intermédio de 2.º grau da DADS)


(Dirigente Intermédio de 3.º grau da UU)


(Dirigente Intermédio de 3.º grau da URH)


(Diretor do Agrupamento de Escolas Gomes Teixeira)

ANEXO I

CALENDÁRIO - SIADAP I

FASE	QUANDO FAZER	TAREFA	O QUE FAZER	Lei n.º 66-B/2007 (SIADAP)
ANO ANTERIOR AO ANO AVALIATIVO	Aquando da preparação da proposta do orçamento não devendo ultrapassar a data de 30 de novembro	Definição dos objetivos da Unidade Orgânica	O planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir; Definição de objetivos e resultados a atingir pelas unidades orgânicas deve envolver os respetivos trabalhadores e dirigentes, assegurando a uniformização de prioridades e alinhamento interno do serviço.	Artigos 8.º; 10.º e 81.º
		Realização do QUAR - Quadro de Avaliação e Responsabilização	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.	
	Até 15 de dezembro	Aprovação dos objetivos anuais de cada serviço	Aprovação do QUAR - Quadro de Avaliação e Responsabilização - objetivos anuais do serviço por unidade orgânica.	Artigo 81.º
ANO DE AVALIAÇÃO	Monitorização do QUAR.			Artigos 8.º e 13.º
ANO SEQUINTE AO ANO EM AVALIAÇÃO	Até 15 de abril	Relatório de desempenho da Unidade Orgânica	A unidade orgânica deve apresentar um relatório do desempenho ao membro do órgão executivo de que dependa, até 15 de abril do ano seguinte ao que se refere, evidenciando os resultados alcançados e os desvios verificados de acordo com os objetivos anualmente fixados.	Artigo 10.º (Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro)
	Até 31 de maio	Autoavaliação e Avaliação dos Serviços	Elaboração da autoavaliação que fará parte integrante do relatório de atividades anuais; Proposta de menção qualitativa resultante da autoavaliação (desempenho «Bom», «Satisfatório» ou «Insuficiente»).	Artigos 8.º; 14.º; 15.º; 18.º e 30.º
	Após Autoavaliação e Avaliação dos Serviços	Homologação	O Dirigente máximo homologa ou altera a menção proposta pelo dirigente do serviço.	Artigo 18.º
	Após homologação da avaliação final de desempenho «Bom»	Proposta de distinção de «Excelente» (fase não obrigatória)	Proposta de reconhecimento de desempenho «Excelente»: Dirigente do serviço pode requerer o reconhecimento de desempenho «Excelente».	Artigos 17.º; e 30.º
	Após proposta de reconhecimento de desempenho «Excelente»	Parecer sobre proposta de distinção de excelente (fase não obrigatória)	O parecer sobre a distinção de «Excelente» toma em consideração a identificação dos serviços que mais se distinguiram positivamente.	Artigo 18.º-A
	Homologação dos reconhecimentos de desempenho «Excelente» 20 % dos serviços (fase não obrigatória)		Divulgação na página do serviço: Da autoavaliação com indicação dos respetivos parâmetros; Do parecer com análise crítica da autoavaliação quando discordante da valoração do serviço. Divulgação na página eletrónica: Distinção de Mérito.	Artigo 25.º

CALENDÁRIO - SIADAP 2

FASE	QUANDO FAZER	TAREFA	O QUE FAZER	Lei n.º 66-B/2007 (SIADAP)
ANO ANTERIOR AO ANO AVALIATIVO	Último trimestre do ano	Planeamento do processo de avaliação	Alinhamento dos objetivos do serviço e dos dirigentes; estabelecer duas competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios; orientações para cumprimentos das percentagens relativas à diferenciação de desempenho.	Artigos 36.º; 40.º; 58.º; 61.º e 62.º
ANO DE AVALIAÇÃO	Monitorização			Artigo 40.º; 61.º e 74.º
	Durante o mês fevereiro ou no início do exercício de funções de dirigente	Contratualização de parâmetros de avaliação (Avaliador e Avaliado)	Contratualização de objetivos, indicadores de medida e forma de verificação, critérios de cumprimentos e de superação; contratualização de competências e comportamentos associados.	Artigos 36.º; 40.º e 65.º
	Após reunião de contratualização dos parâmetros de avaliação	CCA restrito verifica o cumprimento da contratualização	Verifica o cumprimento e a conformidade da contratualização dos parâmetros; notifica o avaliador e avaliado no prazo de 10 dias úteis.	Artigos 40.º; 61.º e 65.º-A
ANO SEGUINTE AO ANO EM AVALIAÇÃO	1.ª quinzena de janeiro	Autoavaliação e Avaliação	Avaliado preenche a ficha de autoavaliação com eventual proposta de desempenho «Excelente». Avaliador analisa a autoavaliação; preenchimento da ficha de avaliação: Fundamentação em caso de atribuição de menção qualitativa de «Inadequado»; «Bom» ou «Muito Bom».	Artigos 36.º; 40.º; 61.º; 62.º e 63.º
	2.ª quinzena de janeiro	Reunião CCA restrito	Análise das propostas de avaliação e harmonização; Validação dos desempenhos «Inadequado»; «Bom» ou «Muito Bom» e reconhecimento de «Excelente».	Artigos 37.º; 39.º; 40.º; 58.º e 64.º
	Mês de fevereiro	Reunião de Avaliação	Conhecimento da avaliação e contratualização dos parâmetros de avaliação para o ano avaliativo seguinte.	Artigos 40.º e 65.º
	Após conhecimento da avaliação e antes da homologação	Pedido de parecer ao CCA restrito (fase não obrigatória)	Apreciação da proposta de avaliação pelo CCA.	Artigo 58.º
	Até 30 de abril	Homologação das Avaliações	Homologa as avaliações.	Artigo 40.º e 71.º
	Prazo de 5 dias úteis após homologação	Conhecimento da Homologação	Toma conhecimento da homologação.	
	Prazo 10 dias úteis após conhecimento da avaliação	Reclamação (fase não obrigatória)	Apresenta reclamação do ato de homologação.	Artigo 40.º e 72.º
	No prazo de 10 dias úteis após reclamação		Dirigente máximo decide sobre a reclamação.	

CALENDÁRIO - SIADAP 3

FASE	QUANDO FAZER	TAREFA	O QUE FAZER		Lei n.º 66-B/2007 (SIADAP)
			Avaliação do período de 2025	Avaliações seguintes	
ANO ANTERIOR AO ANO AVALIATIVO	Último trimestre do ano	Planeamento do processo de avaliação	Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação; estabelece orientações para cumprimento das percentagens de diferenciação de desempenhos. O CCA define critérios de desempate.	Planificação alinhada dos objetivos do serviço, dirigentes e trabalhadores; estabelece duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores. O CCA em conjunto com o dirigente máximo define: Diretrizes para a aplicação do SIADAP 3; Orientações gerais sobre a fixação de objetivos, escolhas de competências, indicadores de medida e critérios de superação.	Artigos 58.º; 60.º e 62.º
ANO EM AVALIAÇÃO	Durante o mês fevereiro ou no início de novas funções OU no ano de ingresso, até 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental	Reunião de avaliação para contratualização de parâmetros	Reunião entre avaliador e avaliado para contratualização de objetivos, indicadores de medida e critérios de superação; competências e comportamentos associados, incluindo a competência objeto de formação.		Artigo 42.º-A; 45.º-B e 65.º
	Após reunião de avaliação	CCA verifica o cumprimento da contratualização de parâmetros	No caso de incumprimento, o CCA notifica avaliador e avaliado determina a fixação dos parâmetros no prazo de 10 dias úteis e findo o prazo sem a contratualização dos parâmetros, estes são fixados pelo superior hierárquico do avaliador (ou, na ausência deste, pelo CCA).		Artigo 65.º-A
	No decurso do período avaliativo	Monitorização	Avaliador e avaliado na eventual reformulação de objetivos devem preencher a ficha de monitorização do desempenho.		Artigo 74.º
	Até 31 de dezembro	Trabalhador pode requerer ponderação curricular (fase não obrigatória)	A ponderação curricular é diferenciada por grau de complexidade funcional e funções desempenhadas e traduz-se na avaliação do currículo do trabalhador.		Artigo 43.º

CALENDÁRIO - SIADAP 3 (Continuação)

FASE	QUANDO FAZER	TAREFA	O QUE FAZER	Lei n.º 66-B/2007 (SIADAP)
ANO SEGUINTE AO ANO EM AVALIAÇÃO	1.ª quinzena de janeiro	Autoavaliação e Avaliação	Avaliado preenche a ficha de autoavaliação, com eventual autoproposta de reconhecimento de desempenho «Excelente». Avaliador analisa a ficha de autoavaliação e preenche a ficha de avaliação e fundamento a atribuição de menção qualitativa de «Inadequado», «Bom» ou «Muito Bom» e eventual proposta de «Excelente».	Artigo 63.º
	2.ª quinzena de janeiro	Reunião CCA	Análise das propostas de avaliação e harmonização; validação dos desempenhos «Inadequado»; «Bom» ou «Muito Bom»; Reconhecimento de «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.	Artigo 64.º
	Mês de fevereiro (após reunião do CCA)	Reunião de Avaliação	Avaliador dá conhecimento da avaliação ao avaliado; avaliado toma conhecimento e assina ficha de avaliação. Avaliador e avaliado analisam a evolução do trabalhador e contratualizam os parâmetros avaliativos.	Artigo 65.º
	Prazo de 10 dias úteis após tomada de conhecimento da proposta de avaliação pela Comissão Paritária	Apreciação do processo de avaliação pela Comissão Paritária (fase não obrigatória)	Competência consultiva para apreciação de propostas de avaliação antes da homologação.	Artigo 70.º
	Até 30 de abril	Homologação das Avaliações	Dirigente Máximo homologa as avaliações	Artigo 71.º
	Prazo de 5 dias úteis após homologação	Conhecimento da Homologação	Avaliado toma conhecimento da homologação	
	Prazo 10 dias úteis após conhecimento da avaliação	Reclamação (fase não obrigatória)	Apresenta reclamação do ato de homologação	Artigo 72.º
	No prazo de 10 dias úteis após reclamação		Dirigente máximo decide sobre a reclamação	

