



## Ata de Reunião Extraordinária do Conselho Coordenador de Avaliação do Município de Vila Franca do Campo

18 de dezembro de 2025

Aos dezoito dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e cinco, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu o Conselho Coordenador da Avaliação do Município de Vila Franca do Campo, adiante abreviadamente designado por CCA nomeado por despacho, nos termos do disposto no artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e no uso das competências que lhe são conferidas pelo artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, tendo estado presentes a sua Presidente Graça de Fátima Bolarinho Ventura Melo, Presidente da Câmara Municipal; e os vogais Carlos Manuel Melo Pimentel, Vice-presidente da Câmara Municipal, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos; Maria Margarida Sousa Arruda Pinheiro, Vereadora a tempo inteiro; José Eduardo Costa, Vereador a tempo inteiro; Paula Cristina Furtado Rodrigues Gaspar, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa, como dirigente responsável pela área dos recursos humanos; e Dina da Conceição Botelho Pimentel Mota Peixoto, Chefe da Divisão de Gestão Financeira.

Secretariou a presente reunião, Cristina da Conceição Duque Martins, Técnica Superior da Divisão de Gestão Administrativa.

Depois de todos terem ocupado os seus lugares, deu-se início à reunião, procedendo-se à análise dos assuntos constantes na Ordem do Dia anexa à convocatória para a presente reunião, oportunamente enviada a todos os membros, e que se passa a indicar:

1. Aprovação do Regulamento de funcionamento do CCA;
2. Orientações no âmbito da avaliação de desempenho dos trabalhadores – subsistema SIADAP 3, para o ano 2025, na ausência de avaliação regular;
3. Orientações estratégicas que regem o ciclo de gestão para o ano de 2026;
4. Orientações no âmbito da avaliação de desempenho das unidades orgânicas – subsistema SIADAP 1 – para o ano de 2026;
5. Orientações no âmbito da avaliação de desempenho do(s) dirigente(s) - subsistema SIADAP 2 – para o ano de 2026;
6. Orientações no âmbito da avaliação de desempenho dos trabalhadores – subsistema SIADAP 3 – para o ano de 2026;
7. Fixação do mapa de relação avaliados e avaliadores/auxiliares de avaliação.

No que diz respeito ao ponto um da Ordem do Dia, na sequência da constituição do Conselho Coordenador da Avaliação do Município de Vila Franca do Campo, com o objetivo de promover os princípios integrantes da aplicação do sistema de avaliação, e nos termos do n.º 1 do artigo





*AP  
JMF  
BE  
JL  
Paulo Mendes*

3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, na redação atual, conjugado com o n.º 6 do artigo 21.º do mesmo Decreto Regulamentar, deliberou o CCA aprovar o Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação, em anexo à presente ata e dela fazendo parte integrante.

#### **Orientação aprovada por unanimidade.**

No que diz respeito ao **ponto dois da Ordem do Dia**, relativamente às orientações no âmbito da avaliação de desempenho dos trabalhadores – subsistema SIADAP 3, para o ano 2025, considerando que a avaliação de desempenho dos trabalhadores em funções públicas, em cada ciclo avaliativo, é um direito legalmente consagrado nos termos do disposto na alínea b), do n.º 1, do artigo 57.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), e que este deverá ser garantido, assegurando os princípios integrantes da avaliação, constantes do artigo 5.º da mesma Lei, em consonância com as atribuições de cada trabalhador, através de um dos meios previstos no artigo 42.º do suprareferido diploma legal, não tendo as condições para a realização de avaliação regular dos trabalhadores sido asseguradas pelo Município, cabe a este Conselho estabelecer as orientações para desenvolvimento do processo de avaliação.

Neste sentido, não tendo sido realizada, atempadamente, a contratualização dos parâmetros de avaliação, o que impossibilitou que a avaliação dos trabalhadores decorresse de forma regular, mesmo para os trabalhadores que tinham reunidos os requisitos funcionais de avaliação exigidos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a saber, seis meses de relação jurídica de emprego público e seis meses de serviço efetivo, por motivos alheios à sua vontade, entende este CCA que, à luz das competências que lhe são conferidas pelo artigo 58.º da referida Lei, a avaliação dos trabalhadores deverá ser realizada nos termos dos n.ºs 6 a 7 do artigo 42.º da mesma Lei, ou seja, com recurso a relevância da última avaliação atribuída no âmbito da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, ou avaliação por Ponderação Curricular, nas situações de inexistência de avaliação que possa relevar ou quando o avaliado pretenda a sua alteração.

Esta decisão é sustentada pela solução apresentada no parecer CCDRC n.º DAJ 4/19, de 08 de janeiro de 2019, anexado à presente ata, no qual se determina o seguinte: *“Na situação descrita estão em causa trabalhadores que não puderam ser avaliados por factos que são alheios à sua vontade (não lhes terem sido atribuídos objetivos por parte do avaliador), mas que, ainda assim, têm todo o direito, de ver reconhecido o trabalho que realizaram no respetivo ciclo avaliativo. Julgamos, assim, que a solução para os trabalhadores que se viram impossibilitados de terem uma avaliação regular nos termos previstos para o SIADAP 3, por motivos que lhe foram estranhos, deverá ser a mesma que é dada aos trabalhadores que se subsumem no disposto nos n.ºs 6 e 7 do art.º 42 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. Ora, estamos, assim, no nosso*





6  
Jún  
SP  
JF  
Domingos

entendimento que, perante uma lacuna da lei, deverá, por analogia, ser integrada através de norma existente no sistema jurídico que regule caso análogo. É o que decorre dos nºs 1 e 2 do art.º 10 do Código Civil ao preverem, respetivamente, que os casos não previstos na lei são regulados “segundo a norma aplicável aos casos análogos.” e que “Há analogia sempre que no caso omissio procedam as razões justificativas da regulamentação do caso previsto na lei.”. (...) Isto é, não havendo possibilidade de se proceder a uma avaliação regular do desempenho do trabalhador, deve-se permitir o “arrastamento” da nota do ciclo avaliativo anterior ou, não existindo ou o trabalhador a querer alterar, solicitar a ponderação curricular.”.

Neste sentido, declara este CCA que, a realização da avaliação, nos termos dos nºs 6 e 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, serão os trabalhadores oportunamente notificados, para apresentação, relativamente ao período de avaliação em análise, do pedido de relevância da última nota atribuída nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, ou das suas adaptações, ou, para os trabalhadores a quem não tenha sido atribuída avaliação que releve para os devidos efeitos ou que pretendam a sua alteração, pedido de avaliação por Ponderação Curricular.

Nos termos do constante no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nas situações de inexistência de avaliação que possa relevar ou quando o avaliado pretenda a sua alteração, de acordo com o disposto no artigo 43.º da mesma lei, com base em critérios fixados pelo CCA, torna-se, assim, necessário estabelecer os mesmos, assegurando uma ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e garantir a justiça e transparência em todos os processos de avaliação.

Assim sendo, para a avaliação dos trabalhadores relativa ao seu desempenho no ano 2025, que se encontrem em situação de inexistência de avaliação que possa relevar ou que pretendam a sua alteração, de acordo com o disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, deverão proceder à solicitação de avaliação por Ponderação Curricular, após Despacho da Presidente da Câmara Municipal para este efeito, e de acordo com o “Modelo de currículo” e “Grelhas de fixação de critérios” anexos, nos termos do referido artigo 43.º, que estabelece os procedimentos para a realização da Ponderação Curricular e do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro. Neste sentido, com vista a assegurar uma ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 do artigo 43.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, vão ser tidas em conta as seguintes premissas:

1. A valorização de qualquer um dos elementos constituintes da Ponderação Curricular carece de devida fundamentação, com apresentação de declaração pelo requerente e confirmação pela entidade onde foram executados os trabalhos. Quando tal não se





*(Handwritten signatures in blue ink, including 'B', 'P', 'F', 'J', and 'Zarzuruel')*

- verifique, a pontuação a atribuir na escala de 1, 3 ou 5 valores, será a de valor mais baixo.
2. O elemento de ponderação curricular “**Experiência Profissional (EP)**” compreende a “**Qualificação de Experiência Profissional (QEP)**” e a “**Antiguidade na Função Pública (AFP)**”, elementos valorados de acordo com a fórmula de cálculo  $EP=(4*QEP+AFP)/5$ ;
- a. A Qualificação de Experiência Profissional visa diferenciar graus demonstrados de responsabilidade, complexidade e autonomia técnica superiores para cada um dos grupos profissionais, nomeadamente:
- i. **Técnicos Superiores:** “*participação em ações ou projetos de relevante interesse, todos aqueles que envolvam a designação ou participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, formalmente designados; atividade de formador em matérias transversais à Administração Pública, e/ou relacionadas com atividades específicas do conteúdo funcional do trabalhador, e/ou de relevante interesse para o serviço onde está inserido; realização e/ou participação na organização de conferências e palestras; orientação/tutela de estágios; membro de Comissão Paritária; instrução de processos disciplinares ou de averiguações; participação efetiva em júris de concursos/processos de seleção; auditor interno; implementação de boas práticas, alcance de resultados relevantes com benefícios concretos para os trabalhadores ou para a atividade do Município.*”
  - ii. **Assistentes Técnicos:** “*participação em ações ou projetos de relevante interesse, todos aqueles que envolvam a participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, formalmente designados; atividade de formador em matérias transversais à Administração Pública, e/ou relacionadas com atividades específicas do conteúdo funcional do trabalhador, e/ou de relevante interesse para o serviço onde está inserido; participação na organização de conferências e palestras; orientação/tutela de estágios; membro de Comissão Paritária; participação efetiva em júris de concursos/processos de seleção; implementação de boas práticas, alcance de resultados relevantes com benefícios concretos para os trabalhadores ou para a atividade do Município.*”
  - iii. **Assistentes Operacionais:** “*participação em ações ou projetos de relevante interesse, todos aqueles que envolvam a participação em*





*P  
P  
B  
J  
Romeu*

*grupos de trabalho, estudos ou projetos, formalmente designados; atividade de formador em matérias transversais à Administração Pública, e/ou relacionadas com atividades específicas do conteúdo funcional do trabalhador, e/ou de relevante interesse para o serviço onde está inserido; participação na organização de conferências e palestras; acompanhamento na orientação/tutela de estágios; membro de Comissão Paritária; implementação de boas práticas, alcance de resultados relevantes com benefícios concretos para os trabalhadores ou para a atividade do Município."*

- b. Assim, das declarações entregues pelos requerentes não serão consideradas como elementos de valorização da **"Qualificação de Experiência Profissional"**:

  - i. Comprovativos que não se aplicam a atividades inerentes à Função Pública, e/ou relacionadas com atividades específicas do conteúdo funcional do trabalhador, e/ou de relevante interesse para o serviço onde está inserido;
  - c. No caso de a generalidade do universo de trabalhadores não apresentar documentação de suporte à devida valorização, será considerado que desempenham funções, cargos ou atividades cuja descrição permite diferenciar graus de complexidade e de autonomia técnicas de acordo com a complexidade funcional da carreira, sendo-lhes atribuída a pontuação de 3 valores.
  - d. Aos trabalhadores que apresentem documentação que permita diferenciar graus de complexidade e de autonomia técnicas de acordo com a complexidade funcional da carreira, será atribuída a pontuação de 5 valores.
  - e. A Antiguidade na Função Pública visa valorar o tempo de serviço na Função Pública.
2. O elemento de ponderação curricular **"Valorização Curricular"** compreende o somatório de horas de formação realizadas nos últimos cinco anos, cujos conteúdos sejam referentes a matérias transversais à Administração Pública, e/ou relacionadas com atividades específicas do conteúdo funcional do trabalhador, e/ou de relevante interesse para o serviço onde está inserido.
  - a. Serão consideradas as ações de formação cujos conteúdos sejam referentes a matérias transversais à Administração Pública, e/ou relacionadas com atividades específicas do conteúdo funcional do trabalhador, e/ou de relevante interesse





*TC  
Ld  
B  
JF  
Rafael*

para o serviço onde está inserido, no somatório de horas de formação dos últimos cinco anos;

- b. Não serão consideradas as horas de formação cujos conteúdos não sejam referentes ao referido na alínea anterior.

Para além disto, ficou ainda decidido que no caso da apresentação de pedidos de ponderação curricular, ficará nomeado(a), como avaliador(a), Paula Cristina Furtado Rodrigues Gaspar, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa.

#### **Orientações aprovadas por unanimidade.**

No que concerne ao **ponto três da Ordem do Dia**, relativo às orientações estratégicas que regem o ciclo de gestão para o ano de 2026, foi deliberado fixar os Objetivos Estratégicos Plurianuais que se apresentam de seguida, a saber:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OE I	Incrementar medidas de modernização administrativa e simplificar o relacionamento entre os municípios/cidadãos e o Município.
	OE II	Apostar na qualificação dos recursos humanos e melhorar a cooperação institucional.
	OE III	Promover a literacia ambiental e a responsabilidade dos cidadãos, através da criação e valorização de espaços verdes e da promoção da sustentabilidade ambiental.
	OE IV	Promover a inclusão social, assegurando o acesso a habitação digna e reforçando as políticas de ação social, com especial atenção aos grupos mais vulneráveis.
	OE V	Impulsionar parcerias estratégicas com o tecido empresarial local e outros agentes relevantes, prosseguindo políticas de inovação.

#### **Orientações aprovadas por unanimidade.**

Relativamente ao **ponto quatro da Ordem do Dia**, foi decidido fixar as seguintes orientações no âmbito da **avaliação de desempenho das unidades orgânicas - subsistema SIADAP 1:**

- a. **Unidades orgânicas abrangidas – definição e princípios orientadores de aplicação**

Considerando as deliberações da Câmara Municipal e da Assembleia Municipal, que aprovam o Modelo de estrutura orgânica ao abrigo do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, para efeitos de aplicação do modelo de avaliação consideram-se as unidades orgânicas lideradas por Dirigentes Intermédios de 1.º e 2.º Grau, bem como por Dirigentes de 3.º Grau ou Inferior, quando aplicável.





*HO  
Luis  
S  
JL  
ZB  
ZB Pimentel*

**b. Níveis de graduação dos parâmetros de avaliação por unidade orgânica**

O peso para os parâmetros de avaliação das unidades orgânicas deverá estar enquadrado dentro dos seguintes intervalos:

- i. Eficácia – 40 a 70%;
- ii. Eficiência – 10 a 40%;
- iii. Qualidade - 10 a 40%.

**c. Número mínimo e máximo de objetivos a definir para cada unidade orgânica**

Número mínimo de 3 e máximo de 10 objetivos a fixar para cada unidade orgânica.

Neste sentido, para o ano de 2026 cada unidade orgânica deve fixar 5 objetivos.

**d. Membros do órgão executivo responsáveis pela aprovação dos objetivos das unidades orgânicas**

Grelha com unidades orgânicas e membros do órgão executivo do qual dependem para efeitos de aprovação dos objetivos das mesmas (n.º 2 do artigo 8.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro):

<b>Unidade Orgânica</b>	<b>Dirigente</b>	<b>Membros do Órgão Executivo responsáveis pela aprovação dos objetivos</b>
Divisão de Gestão Administrativa	Paula Cristina Furtado Rodrigues Gaspar	Presidente da Câmara
Divisão de Gestão Financeira	Dina da Conceição Botelho Pimentel Mota Peixoto	Presidente da Câmara

**e. Planeamento do Processo**

Os objetivos devem ser propostos pela unidade orgânica ao membro do órgão executivo de que dependa e são por este aprovados.

**Orientações aprovadas por unanimidade.**

No que diz respeito ao **ponto cinco da Ordem do Dia**, foi decidido fixar as seguintes orientações no âmbito da **avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios - subsistema SIADAP 2:**



Câmara M. de Vila F. Campo  
Largo do Município | 9680-115 Vila Franca do Campo  
T: 296 539100 | S: [www.cmvfc.pt](http://www.cmvfc.pt) | E: [geral@cmvfc.pt](mailto:geral@cmvfc.pt)



H E  
JL  
S  
HF  
Joaquim

**a. Dirigentes intermédios – Definição e princípios orientadores de aplicação**

Considerando o Mapa de Pessoal em vigor, existem dois Chefes de Divisão, dirigentes intermédios de 2.º grau, que serão avaliados pelo SIADAP 2.

**b. Avaliadores dos dirigentes intermédios**

De acordo com o n.º 1 do artigo 20.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, os dirigentes são avaliados pelo superior hierárquico de quem diretamente dependam, propondo-se que sejam avaliadores os mesmos que são aprovadores dos objetivos das unidades orgânicas.

**c. Fixação das percentagens de ponderação para fixação da classificação final dos parâmetros de “Resultados” (mínimo de 75%) e “Competências” (máximo de 25%)**

De acordo com o n.º 10 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, foram observadas as percentagens de ponderação para fixação da classificação final dos parâmetros em causa, fixando a ponderação da componente “Resultados” em 75% e, bem assim, a ponderação da componente “Competências” em 25%.

**d. Componente “Resultados” – Definição e princípios orientadores de aplicação**

**i. Referência à definição do número mínimo e máximo de objetivos para cada unidade orgânica (em número não inferior a 3):**

Foi estabelecido que os objetivos a fixar no âmbito do SIADAP 2 sejam no mínimo 3 e no máximo 10, pelo que para o ano de 2026 devem fixar 5 objetivos

**ii. Referência ao modelo da ficha:**

Devem adotar o fixado em termos de SIADAP 2, ou seja, adotar os modelos da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, no que se refere às fichas de avaliação e autoavaliação.

**iii. Referência a orientações no âmbito da fixação de objetivos:**

**1. Regras na definição dos objetivos e respetivos indicadores de medida:**

**• Clareza:**

Formulados mediante a utilização de uma linguagem clara e simples, para facilitar a sua leitura e compreensão por trabalhadores e outras partes interessadas;

**• Precisão:**

Conter um verbo de ação, de modo a especificar a situação que pretende atingir ou modificar. Evitar que se confunda com a missão e/ou com a enunciação de uma GOP ou política pública;





*(Handwritten signatures in blue ink, including initials and a signature that appears to be "António")*

- Pertinência:

Estarem alinhados com as políticas públicas, a missão e a estratégia da gestão;

- Mensurabilidade:

Definidos de tal forma que a sua realização possa ser medida através de mecanismos de monitorização e permita uma apreciação objetiva da sua realização;

- Viabilidade:

Os objetivos devem ser realizáveis, caso contrário não constituem um elemento de referência para a gestão. No entanto, devem ser ambiciosos de forma a não ficarem aquém da capacidade disponível do serviço o que conduziria à ineficiência dos seus recursos;

- Comparabilidade:

Sempre que diversos serviços concorram para um determinado objetivo de política/programa/projeto, os indicadores de resultado e de impacto devem viabilizar comparações nacionais e internacionais;

- Referenciais:

Os objetivos anuais devem sustentar-se sempre que possível em referenciais comumente aceites. Na maioria das situações sabemos que tal não será ainda viável, pelo que se sugere a utilização do histórico do serviço.

## 2. Regras de contagem de prazos:

O CCA definiu considerar que todos os indicadores cuja métrica esteja indexada a um prazo devem indicar concretamente a inclusão ou exclusão das datas referidas e o horário considerado para cumprimento/superação.

## 3. Regras no âmbito das fontes de verificação:

O CCA definiu considerar que a fonte de verificação tem de existir, obrigatoriamente, à data de fixação do objetivo, ser fiável e ser mencionada para cada indicador

### e. Componente “Competências” – Definição e princípios orientadores de aplicação

#### i. Referência à definição do número mínimo e máximo de competências (em número não inferior a 5):

Foi estabelecido fixar 6 competências, no âmbito do SIADAP 2, sendo que propõe o CCA, ao dirigente máximo do serviço, estabelecer, por Despacho, para avaliação de todos os dirigentes intermédios, das seguintes 2 competências transversais nucleares, nos termos do n.º 7 artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, conjugado com a alínea a) do n.º 4 do artigo 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, a saber:





- a) Orientação para o Serviço Público;
- b) Orientação para os Resultados.

As restantes competências a estabelecer para a avaliação serão fixadas mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador se não existir acordo, nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual.

#### **Orientações aprovadas por unanimidade.**

No que diz respeito ao **ponto seis da Ordem do Dia**, foi decidido ficar as seguintes orientações no âmbito da avaliação de desempenho dos trabalhadores – subsistema SIADAP 3:

**a. Requisitos funcionais para avaliação – Definição e princípios orientadores de aplicação**

Devem ser adotados os requisitos funcionais para avaliação previstos no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual. Importa referir que não são considerados no âmbito deste subsistema, para efeitos de avaliação de desempenho, os trabalhadores que exerçam funções ao abrigo de contratos de avença e os providos em regime de nomeação ou comissão de serviço nos gabinetes de apoio pessoal aos eleitos locais, bem como os adjuntos da presidência.

**b. Avaliadores no âmbito do SIADAP 3 - Definição e princípios orientadores de aplicação**

De acordo com o artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte. Sem prejuízo do acima exposto, propõe-se que:

- i. Em caso de ausência ou impedimento de um superior hierárquico ao nível de dirigente, bem como na categoria de coordenador técnico, encarregado geral operacional ou encarregado operacional, delibera o CCA que se proceda nos seguintes termos:

Seja proferido despacho do Sr. Presidente do Órgão Executivo a determinar que seja fornecida informação dos contributos para uma efetiva e justa avaliação por outros trabalhadores com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados, desde que cumprido um dos seguintes requisitos:

1. Sejam Vereadores com pelouro atribuído;
2. Ainda que integrados na mesma carreira do avaliado, sejam avaliados na componente “Competências” pela competência “Coordenação de equipas”.





*João  
Luis  
Sofia  
Márcia  
Paulo  
Paulo Pimentel*

- c. **Fixação das percentagens de ponderação para a fixação da classificação final dos parâmetros de “Resultados” (mínimo de 60%) e “Competências” (máximo de 40%)**  
De acordo com o artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, foram observadas as percentagens de ponderação para fixação da classificação final dos parâmetros em causa, fixando a ponderação da componente “Resultados” em 60%, e, bem assim, a ponderação da componente “Competências” em 40%.

d. **Componente “Resultados” – Definição e princípios orientadores de aplicação**

- i. Referência à definição do número mínimo e máximo de objetivos para cada trabalhador, em número não inferior a 3 e no máximo 7:  
Neste sentido, para o ano de 2026, para os trabalhadores inseridos na carreira de técnico superior deverão ser fixados no total 5 objetivos.

ii. Referência aos modelos de fichas:

Devem adotar o fixado em termos de SIADAP 3, ou seja, adotar os modelos da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, no que se refere às fichas de avaliação e autoavaliação.

iii. Referência a orientações no âmbito da fixação de objetivos:

1. Regras de contratualização de objetivos:

Nos termos do artigo 45.º-B e 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, os objetivos a atingir por cada trabalhador devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador, sem prejuízo do direito de impugnação junto do Presidente da Câmara.

2. Regras na definição dos objetivos e respetivos indicadores de medida:

• Clareza:

Formulados mediante a utilização de uma linguagem clara e simples, para facilitar a sua leitura e compreensão por trabalhadores e outras partes interessadas;

• Precisão:

Conter um verbo de ação, de modo a especificar a situação que pretende atingir ou modificar. Evitar que se confunda com a missão e/ou com a enunciação de uma GOP ou política pública;

• Pertinência:





PF  
JMF  
B  
MF  
D. Domingos

Estarem alinhados com as políticas públicas, a missão e a estratégia da gestão;

- **Mensurabilidade:**

Definidos de tal forma que a sua realização possa ser medida através de mecanismos de monitorização e permita uma apreciação objetiva da sua realização;

- **Viabilidade:**

Os objetivos devem ser realizáveis, caso contrário não constituem um elemento de referência para a gestão. No entanto, devem ser ambiciosos de forma a não ficarem aquém da capacidade disponível do serviço o que conduziria à ineficiência dos seus recursos;

- **Comparabilidade:**

Sempre que diversos serviços concorram para um determinado objetivo de política/programa/projeto, os indicadores de resultado e de impacto devem viabilizar comparações nacionais e internacionais;

- **Referenciais:**

Os objetivos anuais devem sustentar-se sempre que possível em referenciais comumente aceites. Na maioria das situações sabemos que tal não será ainda viável, pelo que se sugere a utilização do histórico do serviço.

### 3. Regras de contagem de prazos:

O CCA definiu considerar que todos os indicadores cuja métrica esteja indexada a um prazo devem indicar concretamente a inclusão ou exclusão das datas referidas e o horário considerado para cumprimento/superação.

### 4. Regras no âmbito das fontes de verificação:

O CCA definiu considerar que a fonte de verificação tem de existir, obrigatoriamente, à data de fixação do objetivo, ser fiável e ser mencionada para cada indicador.

## e. Componente “Competências” – Definição e princípios orientadores de aplicação

### i. Referência à definição do número mínimo e máximo de competências (em número não inferior a 5 e não superior a 8):

Para a avaliação no ano de 2026 foi estabelecido fixar 6 competências por carreira, no âmbito do SIADAP 3, de acordo com a Lista de Competências constantes na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo que se propõe que sejam fixadas 2 competências transversais nucleares, para cada carreira, por Despacho do dirigente





*AP  
LCH  
SC  
MF  
R. Pimentel*

máximo do serviço, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 27 de setembro.

Propõe-se, assim, que as competências de avaliação sejam, em função das carreiras onde se integram os trabalhadores, a saber:

- Técnico Superior:
  - a) Orientação para o Serviço Público;
  - b) Orientação para os Resultados.
- Assistente Técnico:
  - a) Orientação para o Serviço Público;
  - b) Orientação para os Resultados.
- Assistente Operacional:
  - a) Orientação para o Serviço Público;
  - b) Orientação para os Resultados.

**f. Regime de avaliação com base nas competências para os trabalhadores integrados nas carreiras de Assistente Técnico e de Assistente Operacional**

i. Âmbito de aplicação:

Parecer:

O n.º 2 do artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua redação atual, fixa as condições cumulativas para aplicação do regime de avaliação com base nas competências.

Assim, considera o CCA adotar este regime para as carreiras de assistente técnico e assistente operacional, no ciclo avaliativo do ano 2026.

ii. Requisitos a observar:

Parecer:

Pelo Conselho Coordenador da Avaliação foram analisados os requisitos a observar na aplicação do regime de avaliação com base nas competências e aprovado por unanimidade a emissão de parecer no sentido de este ser adotado, nos termos do disposto no artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, na sua redação atual, que estabelece o regime da escolaridade obrigatória, entende-se assim que o regime de avaliação com base nas competências deve considerar-se aplicável aos trabalhadores integrados em carreiras e categorias de graus 1 e 2 de complexidade funcional, pelo que, para o ciclo avaliativo de 2026, os trabalhadores integrados nas carreiras de Assistente Operacional e de





*Assistente Técnico (SIADAP 3) terão uma avaliação baseada exclusivamente na componente "Competências".*

A orientação de aplicabilidade deste regime às carreiras de assistente técnico e assistente operacional, baseia-se nos seguintes considerados enumerados pelo Conselho Coordenador da Avaliação:

1. Este regime de avaliação pode ser aplicado em casos excepcionais;
  2. O universo dos trabalhadores enquadrados nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional;
  3. O facto de, aos grupos profissionais em título, serem aplicáveis cumulativamente as condições de habilitação literária mínima, ou seja, até ao 12.º ano do ensino secundário, para o exercício da função e o desenvolvimento de atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.
- iii. Referência à definição do número mínimo de competências para cada trabalhador, por carreira, abrangida neste regime (em número não inferior a 8):

De acordo com o n.º 3 e 4 do artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, foi decidido fixar 8 competências, de acordo com a Lista de Competências constante na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo que 2 dessas competências são fixadas, por carreira, por Despacho do dirigente máximo do serviço e os avaliadores definirão as restantes 6 competências em função da especificidade das atividades desenvolvidas pelo trabalhador.

Desta forma deverão ser consideradas as 2 competências enumeradas na subalínea i, da alínea e), e fixada ainda a competência **"Orientação para os Resultados"** da Lista de Competências que, nos termos do estabelecido no n.º 4 do artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, é de caráter obrigatório para ambas as carreiras.

Na eventualidade de se tratar de um trabalhador com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido por parte de outros trabalhadores, o avaliador deve definir a competência **"Coordenação de Equipas"** da Lista de Competências, para ambas as carreiras.

#### **Orientações aprovadas por unanimidade.**

Por fim, relativamente ao **ponto sete da Ordem do Dia**, no que concerne à fixação do mapa com a relação de avaliados e avaliadores/auxiliares de avaliação, anexo à presente ata, no âmbito do processo de avaliação, não obstante o estabelecido no n.º 1 do artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, considerando a atual afetação dos



Câmara M. de Vila F. Campo

Largo do Município | 9680-115 Vila Franca do Campo

T: 296 539100 | S: [www.cmvfc.pt](http://www.cmvfc.pt) | E: [geral@cmvfc.pt](mailto:geral@cmvfc.pt)



trabalhadores infra apresentados, por forma a garantir uma justa e efetiva avaliação, os referidos trabalhadores passam a ser avaliados da seguinte forma:

	Trabalhador	Carreira	Categoria	Afetação (Estrutura Organizacional)	Avaliador	
					Nome	Cargo
17	José Roberto Bolarinho	Assistente	Assistente	Unidade Orgânica de Gestão Urbanística e Infraestruturas Municipais	Carlos	Vice-Presidente
	Ventura	Técnico	Técnico		Manuel Melo	da Câmara Municipal
					Pimentel	
24	Maria Conceição Bolarinho	Assistente	Assistente	Unidade Orgânica de Gestão Urbanística e Infraestruturas Municipais	Carlos	Vice-Presidente
	Ventura	Técnico	Técnico		Manuel Melo	da Câmara Municipal
	Oliveira				Pimentel	

#### Orientações aprovadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar, a Sra. Presidente do CCA deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros.

O Conselho Coordenador de Avaliação,

A Presidente

Graciliano Vels  
Os Vogais  
Carlos  
Jaqueline Andrade Lins  
Graciliano Vels  
Paulo Pimentel Peixoto

