



MUNICÍPIO DA RIBEIRA BRAVA

REUNIÃO DO CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO

ATA Nº1

Ao quarto dia do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e seis, pelas onze horas e quinze minutos, no Salão Nobre dos Paços do Concelho, reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação, adiante designado por CCA, presidido pelo Presidente da Câmara Municipal, Jorge Manuel Faria dos Santos; com a presença do Senhor Vice-Presidente, Hélder Manuel Gouveia Gomes; da Senhora Vereadora a tempo inteiro, Teresa Maria da Corte Gonçalves de Nunes; do Senhor Vereador a tempo inteiro, João David Jardim Sousa; do Chefe da Divisão de Ordenamento do Território e Serviços Municipais – DOTSM, José Anatólio Gonçalves; e do Chefe da Divisão de Obras Particulares e Controlo – DOPC, Paulo David Jesus Canha Jardim, que secretaria.

A reunião prosseguiu com a seguinte ordem de trabalhos:

1. Aprovação do projeto de Regulamento do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)
2. SIADAP 2 – Enquadramento da avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios em 2026 e articulação com o CCA restrito.
3. SIADAP 3 – Avaliação dos trabalhadores apenas com base no parâmetro competências em 2026: regras de contratualização das competências e necessidade de formação.
4. Estabelecimento de critérios uniformes de diferenciação do desempenho dos trabalhadores e de critérios de superação dos objetivos.
5. Definição de diretrizes para aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 no município (número de objetivos e competências, ponderações, etc.)
6. Estabelecimento de orientações gerais para fixação de objetivos, escolha de competências e indicadores de medida, incluindo caracterização clara da superação de objetivos.

7. Definição das ações a desenvolver para análise das propostas de avaliação de 2026 e respetiva harmonização, assegurando o cumprimento das percentagens de diferenciação de desempenhos.
8. Aprovação de critérios para avaliação por ponderação curricular e respetiva valoração, a aplicar nos casos previstos na lei.
9. Definição da entidade avaliadora nas situações de avaliação por ponderação curricular, designadamente quem avalia os trabalhadores que requeiram esta modalidade (imediato superior hierárquico ou avaliador especificamente designado pelo dirigente máximo, nos termos das orientações do SIADAP).

Handwritten notes and signatures:
JPH
ua
Helen
[Signature]

Ponto 1 - Aprovação do projeto de Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA)

Deu-se início aos trabalhos com uma breve introdução feita pelo Senhor Presidente, Jorge Santos, que começou por salientar a importância da implementação do Sistema de Avaliação e Desempenho. Antes da senhora vereadora Teresa Gonçalves prosseguir com a ordem do dia, foi referido que, apesar de a reunião não ter ocorrido tão cedo quanto inicialmente previsto, em virtude da recente alteração do Executivo Municipal, tal atraso não compromete o trabalho a desenvolver, encontrando-se os procedimentos devidamente preparados.

Procedeu-se, então, à apreciação do Regulamento de Funcionamento do CCA, verificando-se que, embora já existisse um regulamento em vigor, várias das disposições legais nele transcritas se encontravam, entretanto, revogadas e desatualizadas.

Nesse sentido, foi promovida a atualização do enquadramento legal, em conformidade com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o regime jurídico da organização e funcionamento dos serviços e órgãos da administração pública local, incluindo os sistemas de avaliação de desempenho. Foram também consideradas as alterações subsequentes que impactam a avaliação do desempenho, bem como os normativos complementares do SIADAP, promovendo a reorganização sistemática do regulamento anterior, considerado desajustado, e a clarificação do respetivo objeto, âmbito de aplicação e competências.

Manteve-se a composição do CCA global, integrado pelo Senhor Presidente da Câmara, Vereação e Chefes de Divisão, bem como a definição de um CCA restrito, responsável pela avaliação dos Chefes de Divisão, composto pelo Senhor Presidente da Câmara e Vereação.

As competências do Senhor Presidente do CCA e do Secretariado mantêm-se inalteradas face ao regime anterior. Foi ainda esclarecido que a competência para convocar reuniões do CCA cabe sempre ao Senhor Presidente da Câmara, não sendo delegável.

O regulamento foi colocado à votação, tendo sido aprovado por unanimidade, nos termos legais aplicáveis.

Ponto 2 - SIADAP 2 - Enquadramento da avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios em 2026 e articulação com o CCA restrito.

Foi efetuado o enquadramento do SIADAP 2, aplicável aos dirigentes intermédios. A avaliação assenta em duas componentes, designadamente: objetivos, com a ponderação de 75%, e competências, com a ponderação de 25%.

São definidos até cinco objetivos, sendo obrigatórios e comuns os de orientação para os resultados e de orientação para o serviço público, os quais devem repercutir-se nos níveis hierárquicos imediatamente inferiores.

Relativamente às competências, são igualmente definidas até cinco, adequadas às funções exercidas. A avaliação final resulta da média ponderada das duas componentes.

Foi ainda esclarecido que a avaliação passou de bianual para anual, alteração que implica maior exigência procedimental, em conformidade com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e demais normas regulamentares aplicáveis, garantindo que o processo de avaliação dos dirigentes intermédios obedece aos princípios legais de objetividade, transparência e uniformidade na administração pública local.

Ponto 3 - SIADAP 3 – Avaliação dos trabalhadores apenas com base no parâmetro competências em 2026: regras de contratualização das competências e necessidade de formação.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the name "Helder" and a date "27".

No que respeita ao SIADAP 3, relativo à avaliação dos trabalhadores apenas com base no parâmetro competências, o CCA acordou que a avaliação será realizada de acordo com regras de contratualização das competências, com definição das necessidades de formação por categoria profissional.

Para os técnicos superiores, a avaliação integra duas componentes: objetivos, com ponderação de 60%, e competências, com ponderação de 40%. São fixados até cinco objetivos, sendo dois comuns e três específicos da função, bem como sete competências.

No caso dos assistentes operacionais (AO) e assistentes técnicos (AT), a avaliação incidirá sobre sete competências, previamente definidas, que serão oficialmente divulgadas através de Despacho municipal de 2026, detalhando todo o processo de avaliação.

Ponto 4 e 5 – Estabelecimento de critérios uniformes de diferenciação e definição de diretrizes para aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3

O Conselho Coordenador de Avaliação deliberou sobre a definição de critérios uniformes de diferenciação do desempenho dos trabalhadores e sobre a aplicação harmoniosa do SIADAP 3 no município em conjunto.

Mantêm-se os critérios de superação, designadamente os de qualidade, avaliados através de relatórios, propostas de melhoria e planos de ação, e os de quantidade, considerados quando se verifique a superação em pelo menos 25% do objetivo fixado. Em situação de empate, aplicam-se sucessivamente os seguintes critérios: avaliação dos objetivos, avaliação das competências, classificação da última avaliação de desempenho, tempo de serviço relevante na carreira e tempo de serviço no exercício de funções públicas.

O CCA decidiu que, para efeitos do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Câmara Municipal (SIADAP 3), deverá ser estabelecido de forma clara o número de objetivos e competências, respetivas ponderações, indicadores de medida e regras uniformes de avaliação, assegurando tratamento equitativo em todas as unidades orgânicas.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Helder' and a date '2026'.

Ponto 6 – Estabelecimento de orientações gerais para fixação de objetivos, escolha de competências e indicadores de medida, incluindo caracterização clara da superação de objetivos.

O CCA fixou a data de 6 de fevereiro de 2026 para envio das propostas das seções com chefe de divisão, a fim de permitir harmonização antes do início do ciclo avaliativo.

Ponto 7 - Definição das ações a desenvolver para análise das propostas de avaliação de 2026 e respetiva harmonização, assegurando o cumprimento das percentagens de diferenciação de desempenhos.

Relativamente às quotas a aplicar em 2026, fixou-se a percentagem máxima de 30% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Muito Bom e Bom, e de entre as menções de Muito Bom, 10% para o Desempenho de Excelente.

As quotas de diferenciação de desempenho são aferidas por categoria profissional devendo ser distribuídas por unidades e divisões orgânicas.

Foi ainda sublinhada a necessidade de uma aplicação criteriosa das quotas garantindo justiça relativa entre trabalhadores, assegurando coerência entre o desempenho efetivamente demonstrado e a classificação atribuída.

Ponto 8 – Aprovação de critérios para avaliação por ponderação curricular e respetiva valoração, a aplicar nos casos previstos na lei.

A lista dos trabalhadores abrangidos pelo ciclo avaliativo foi previamente publicada, tendo sido concedido prazo até 15 de janeiro de 2026 para eventual requerimento de ponderação curricular, não tendo sido apresentado qualquer pedido, sendo que, a existir, a mesma seria efetuada nos termos artigo 43.º, n.º 4 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e de acordo com o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro.

A divulgação das decisões e critérios relativos à ponderação curricular será efetuada via Nota Interna de Informação, garantindo transparência e acesso uniforme a todos os trabalhadores abrangidos pelo ciclo avaliativo.



Ponto 9 – Definição da entidade avaliadora nas situações de avaliação por ponderação curricular, designadamente quem avalia os trabalhadores que requeiram esta modalidade (imediato superior hierárquico ou avaliador especificamente designado pelo dirigente máximo, nos termos das orientações do SIADAP).

O CCA decidiu manter, como avaliador para a avaliação por ponderação curricular, o senhor Chefe de Divisão, Anatólio Gonçalves.

Definiu-se, ainda, como objetivo a conclusão de todo o ciclo avaliativo até 15 de abril, tendo sido recomendada a realização de uma reunião intermédia para apreciação das propostas de avaliação, a realizar no dia 18 de março.

Foi igualmente reforçado que as autoavaliações devem ser integralmente recolhidas, que a recusa de receção das fichas de objetivos para 2026 deve ser formalmente registada e que a ausência injustificada implica comunicação aos recursos humanos para efeitos de notificação por via postal.

Não havendo mais nada a tratar, o Presidente do CCA encerrou a reunião, pelas doze horas e quarenta minutos, tendo-se lavrado a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes.

Paços do Município, 4 de fevereiro de 2026.



(Jorge Manuel Faria dos Santos)



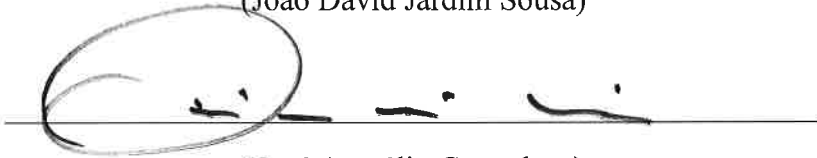
(Hélder Manuel Gouveia Gomes)



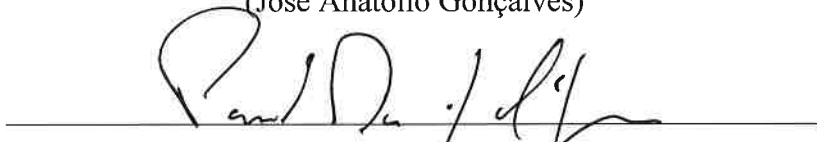
(Teresa Maria da Corte Gonçalves de Nunes)



(João David Jardim Sousa)

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'J' followed by several smaller, connected letters, all written above a horizontal line.

(José Anatólio Gonçalves)

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'J' followed by several smaller, connected letters, all written above a horizontal line.

(Paulo David Jesus Canha Jardim)

