



1ª REUNIÃO
CONSELHO DE COORDENAÇÃO
DE AVALIAÇÃO DA
CÂMARA MUNICIPAL DE MONFORTE
AVALIAÇÃO ANO DE 2025

Handwritten signatures and initials:
H
pin
X
Nelson
Raf
A
Sof
SB

H
tr
K
m
T
S

ORDEM DE TRABALHOS

PONTO 1 – Questões Prévias;

PONTO 2 – Objetivos Estratégicos para o Ano de 2025, no âmbito do SIADAP 1 – Avaliação dos Serviços.

PONTO 3 - Avaliação dos Dirigentes Intermédios de 2º e 3º. Graus;

PONTO 4 – Definição do número e das competências a atribuir a cada carreira para o ano de 2025;

PONTO 5– Estabelece os critérios para a avaliação por ponderação curricular

Presenças: No dia 05 de março de 2025, pelas 11 horas, compareceram os seguintes membros do Conselho Coordenador de Avaliação:

Presidente da Câmara - Gonçalo Nuno Ribeiro Brandão Amanso Pataca Lagem;

Vice-Presidente: Fernando Manuel Caldeira Saião;

Vereadora em Regime de Permanência: Mariana de Jesus Rijo Trindade Mota;

Dirigente Int. 2º. Grau da UOF Contabilidade e Finanças: José Maria Trindade Portilheiro;

Dirigente Int. 2º. Grau da UOF Urbanismo, Obras e Serviços Urbanos: Lina Maria Barreto Barroqueiro;

Dirigente Int. 2º. Grau em reg. de substituição da UOF Administrativa: Maria de Jesus Santos Duarte da Conceição;

Dirigente Int. 3º. Grau em reg. de substituição da UOF Educação e Gestão do Parque Escolar: Vera Maria Pinguinhas Cordeiro Pegacha;

Dirigente Int. 3º. Grau em reg. de substituição da UOF Ação Social e Habitação:

Sara Cristina Remédios Gomes

PONTO 1 – Questões Prévias

Foi explicado as principais alterações das novas fichas de avaliação, assim como, o artigo 65-A, da Lei nº. 66-B/2007, na redação dada pelo Decreto-Lei nº. 12/2024, de 10 de janeiro:

Artigo 65.º-A

Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação

1 - Após a reunião de avaliação, o conselho coordenador da avaliação verifica o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, sinalizando os casos de incumprimento e determinando a fixação dos referidos parâmetros no prazo máximo de 10 dias úteis.

2 - Findo o prazo referido no número anterior, sem que a contratualização tenha ocorrido, o imediato superior hierárquico do avaliador, ou, na sua ausência, o conselho coordenador da avaliação, contratualiza os parâmetros em falta.

3 - O disposto nos números anteriores é considerado para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.

PONTO 2 – Objetivos Estratégicos para o Ano de 2025, no âmbito do SIADAP 1 – Avaliação dos Serviços.

Foi presente a reunião de Câmara realizada no dia 05 de março de 2025, a proposta do Sr. Presidente da Câmara, com os seguintes Objetivos Estratégicos para o ano de 2025:

Gonçalo Nuno Ribeiro Brandão Amanso Pataca Lagem, Presidente da Câmara Municipal de Monforte, propõe ao executivo da Câmara Municipal de Monforte, em continuidade ao estabelecido em reunião do Conselho Coordenador de Avaliação realizada em 05 de março de 2025 o seguinte:

Objetivos Estratégicos para o ano de 2025, no âmbito do SIADAP 1 – Avaliação dos Serviços.

O SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, aplicado à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, na sua atual redação, visa reforçar uma cultura de avaliação e responsabilização;

O Decreto Regulamentar citado, no seu artigo 4.º, estabelece e constitui um instrumento de acompanhamento e avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos plurianuais

determinados pelo Órgão Executivo e dos objetivos anuais e planos de atividades, baseados em indicadores de medida a obter pelos serviços.

Os objetivos estratégicos devem estar em consonância com a missão, visão e com o regulamento da Estrutura do Município, em vigor, publicado no Diário da República n.º 102, de 26 de maio, pelo aviso n.º 10767/2022 e referir o grau de eficácia, eficiência e gestão municipal fixados.

Tendo em atenção o exposto, o Senhor Presidente da Câmara propõe ao Órgão Executivo, no contexto do sistema de planeamento e do ciclo anual de gestão, que estabeleça os seguintes objetivos estratégicos do Município de Monforte para o ano de 2025;

MISSÃO

A Câmara Municipal de Monforte tem como missão definir, promover e executar políticas públicas tendo em vista a melhoria de condições de vida das populações e de desenvolvimento económico, social e cultural do concelho;

VISÃO

A Câmara Municipal de Monforte tem como visão e prioridades estratégicas, promover a modernização da administração municipal como elemento fundamental para uma governação autárquica qualificada e para uma maior eficiência na prestação dos serviços aos cidadãos, assumindo o compromisso de não deixar ninguém para trás perante a instabilidade dos tempos que vivemos, garantindo a continuidade do trabalho planeado, alicerçado em valores de competência, justiça, equidade, liderança e responsabilidade.

VALORES

No Município de Monforte, baseamos a gestão de recursos por um conjunto de valores da nossa cultura organizacional:

Rigor e ética;

Responsabilidade, competitividade, equidade e transparência;

Coesão territorial, inovação e sustentabilidade ambiental;

Cultura de melhoria contínua e orientação para o cidadão

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS – Proposta presente em reunião de Câmara Municipal de 05-03-2025

O.E.1 Garantir o equilíbrio económico e financeiro do município através da otimização dos recursos existentes, mantendo a aposta na redução de custo e na gestão equilibrada de recursos;

O.E.2 Reforçar a qualidade, a eficiência e a eficácia em todos os serviços municipais, por forma a diminuir os prazos de resposta, aumentar a taxa de execução das ações planeadas e melhorar a qualidade de atendimento ao munícipe, aos agentes sociais, económicos e culturais, aferindo níveis de satisfação;

O.E. 3 Promover o bem-estar das populações, através da execução de projetos de intervenção comunitária nas áreas de ação social, cultural, desporto e educação em prol da diminuição de assimetrias e redução/atenuação da desertificação;

O.E. 4 Apostar no desenvolvimento local como um todo, tendo como alavancas a economia social, o turismo, a requalificação do território e o marketing territorial (através do desenvolvimento de parcerias);

O.E. 5 Desenvolver as melhores formas de relacionamento com os principais agentes do concelho, continuando a promover uma relação de proximidade com as Juntas de Freguesia:

Os Dirigentes deverão propor superiormente os objetivos operacionais de cada Unidade Orgânica (SIADAP 1), bem como os objetivos individuais dos Dirigentes (SIADAP 2) e demais trabalhadores (SIADAP 3) em sintonia com os objetivos estratégicos propostos.



UNIDADE ORGÂNICA AÇÃO SOCIAL E HABITAÇÃO

Objetivo 1: Promover a inclusão social e o desenvolvimento local, implementando e acompanhando projetos sociais que atendam às necessidades das populações vulneráveis, em colaboração dos agentes sociais e instituições locais.

Objetivo 2: Assegurar o Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social, identificando problemas sociais e acionando as respostas adequadas para as situações de carência económica e risco social.

Objetivo 3: Assegurar a implementação eficaz das políticas municipais de habitação, gerindo o parque habitacional de arrendamento social e promovendo a atualização das rendas apoiadas, em conformidade com a legislação vigente, de forma a garantir a acessibilidade e a sustentabilidade habitacional para os munícipes em situação de vulnerabilidade.

UNIDADE ORGÂNICA EDUCAÇÃO E GESTÃO DO PARQUE ESCOLAR

Objetivo 1 (Eficácia)

Assegurar a manutenção das instalações e dos equipamentos educativos da autarquia ou sob a sua responsabilidade, garantindo a otimização de recursos;

Objetivo 2 (Eficiência)

Garantir o planeamento escolar, no âmbito dos transportes escolares, ação social escolar, programas relacionados com a escola a tempo inteiro, segurança escolar, continuando a promover uma relação de proximidade, visando a melhoria da qualidade do processo educativo;

Objetivo 3 (Qualidade)

Colaborar, assegurar e promover parcerias, projetos e iniciativas que potenciem o sucesso educativo, em articulação com o agrupamento de escolas, em prol da diminuição de assimetrias e redução/atenuação da desertificação.

PONTO 3 - SIADAP 2 - DIRIGENTES INTERMÉDIOS DE 2º. E 3º. GRAUS

No âmbito do SIADAP 2 o Dirigente máximo do serviço, em conformidade com o n.º 7, artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, decidiu após ouvir o CCA em reunião realizada dia 05 de março de 2025, definir duas competências:

1 – Orientação para o Serviço Público;

2 – Orientação para a Colaboração.

Assim a totalidade das competências para os Dirigentes intermédios são cinco, valoradas em 25% e os resultados em 75% (3 objetivos).

PONTO 4 – SIADAP 3 - Definição do número e das competências a atribuir a cada carreira para o ano de 2025;

Foi decidido pelo Conselho Coordenador de Avaliação, em conformidade com os artigos 45º., 45-A e 45-B, da Lei nº. 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua atual redação, quando se trate de trabalhadores inseridos nas carreiras de grau de complexidade 1 e 2, podem ser avaliados somente por competências, neste caso, em número não inferior a oito. Para as carreiras de grau de complexidade 3, foi decidido pelo CCA em conformidade com a referida legislação, três (Objetivos) e cinco (Competências). O Dirigente máximo do serviço, em conformidade com o n.º 4, artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, decidiu após ouvir o CCA em reunião realizada dia 05 de março de 2025, definir duas competências para as carreiras de grau de complexidade 1 e 2:

1 – Orientação para o Serviço Público;

2 – Orientação para os resultados.

Para as carreiras de grau de complexidade 3:

1 -Orientação para o Serviço Público;

2 -Orientação para a Colaboração.

PONTO 5– Estabelece os critérios para a avaliação por ponderação curricular

MUNICIPIO DE MONFORTE

SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAP)

CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPECTIVA VALORAÇÃO


Ciclo avaliativo 2025

O Despacho Normativo nº.4-A/2010, de 8 de fevereiro, veio uniformizar os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular prevista no artigo 43º. da Lei nº.66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicável à Administração Local pelo Decreto Regulamentar nº.18/2008, de 4 de setembro, em todos os serviços da Administração Pública, os quais compreendem os elementos a ponderar, bem como o respetivo sistema de classificação e ponderação.

A ponderação curricular caracteriza-se pela análise e ponderação do currículo do trabalhador, de acordo com os elementos de ponderação que constam do referido Despacho.

O pedido de ponderação curricular é solicitado pelo trabalhador, no início do ano civil imediato àquele a que a mesma respeita, em requerimento dirigido ao Presidente da Câmara,





acompanhado de currículo do trabalhador, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades, bem como outra documentação que o trabalhador considere relevante, conforme disposto no nº.1 do artigo 2º. do mesmo Despacho Normativo.

O trabalhador deve igualmente juntar documentos comprovativos da participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, oficinas de trabalho, participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos,

atividades de formador e comprovativo da titularidade de habilitações académicas e/ou habilitações profissionais.

Na realização da ponderação curricular são considerados os seguintes elementos:

1. Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)

Pondera a habilitação que corresponde a grau académico ou que a este seja equiparado (habilitações académicas), bem como a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerando ou equiparado (habilitação profissional).

Neste item, são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data de integração do trabalhador na respetiva carreira, de acordo com o seguinte quadro:

HAP	Valoração
Habilitações mínimas legalmente exigidas	3
Habilitações superiores às exigidas	5

2. Experiência Profissional (EP)

O elemento Experiência Profissional (EP) pondera e valora o desempenho efetivo de funções, cargos ou atividades, exercidas no ano a que diz respeito, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, em função dos níveis de responsabilidade técnica, complexidade, autonomia e resultados alcançados.

A experiência profissional é declarada pelo requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse e devidamente confirmada pelo superior hierárquico ou pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades.

São consideradas ações e projetos de relevante interesse, designadamente, todos aqueles que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, comissões, estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço, a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, autoria ou coautoria de livros, artigos ou outras publicações de carácter técnico, bem como aqueles que permitiram alcançar resultados relevantes.

Na valoração do elemento (EP) será feita a ponderação autónoma das seguintes componentes:

- Tempo de serviço na carreira (TS)
- Participação em Ações e Projetos de relevante interesse (AP)

$$EP = \frac{TS + AP}{2}$$

2

2.1 Tempo de Serviço – corresponde ao tempo de serviço na carreira, reportado a 31 de dezembro do ano a que respeita a avaliação, em anos completos, de acordo com a seguinte escala:

TS	Valoração
Até 5 anos de antiguidade na carreira	1
De 5 a 15 anos de antiguidade na carreira	3
Superior a 15 anos de antiguidade na carreira	5

2.2 Ações e Projetos de relevante interesse – corresponde às ações ou projetos realizados nos últimos 5 anos incluindo o ano em avaliação.

A participação em ações ou projetos de relevante interesse a considerar são os seguintes:

- Designação e participação em grupos de trabalho, comissões, júris (efetivos) de concurso ou outros equipados;
- Designação e participação em estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço;
- Participação como orador/formador em seminários, conferências, palestras colóquios ou outros equiparados.

H
Jan
H
F
M
P
S

(AP)	Valoração
Não exerceu qualquer ação ou projeto de relevante interesse no ano em avaliação.	1
Realização de uma ação ou projeto de relevante interesse para as funções que o trabalhador exerce ou exercia no ano em avaliação.	3
Realização de duas ou mais ações ou projetos de relevante interesse para as funções que o trabalhador exerce ou exercia no ano em avaliação.	5

3 – Valorização Curricular (VC):

Na valorização curricular são ponderadas as participações em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho e voluntariado, realizadas nos últimos 5 anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Neste elemento são também consideradas as habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data da integração do avaliado na respetiva carreira.

Caso não conste do documento comprovativo apresentado, o cálculo das horas de formação será efetuado da seguinte forma:

1 dia: 7 horas

1 semana: 35 horas

1 mês: 140 horas

(VC)	Valoração
Participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, oficinas de trabalho e voluntariado, nos últimos 5 anos com duração total inferior a 50 horas.	1
Participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, oficinas de trabalho e voluntariado, nos últimos 5 anos com duração total entre 50 e 100 horas.	3
Participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, oficinas de trabalho e voluntariado, nos últimos 5 anos com duração superior a 100 ou posse de habilitação académica e ou habilitação profissional superior às legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.	5

4 – Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECFI):

Neste elemento considera-se o exercício de cargos ou funções de chefia, de coordenação ou de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, nomeadamente os exercidos como Eleito Local, membros dos corpos gerentes de Associações de interesse público, nos termos previstos nos artigos 7º. e 8º. do Despacho Normativo nº.4-A/2010, de 8 de fevereiro, de acordo com o seguinte quadro:

ECFI	Valoração
Não exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social.	1
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social, até 3 anos	3
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social, superior a 3 anos	5

Nas carreiras com grau de complexidade funcional de grau 1 (exigência de escolaridade obrigatória) e grau 2 (exigência de 12º. Ano de escolaridade ou curso equipado), o elemento de ponderação curricular “exercício de cargos dirigentes” é substituído por exercício de funções de chefia de unidade ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação, nos termos legalmente previstos.

5 – CLASSIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO FINAL (CF)

A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC=(HA \times 10\%) + (EP \times 55\%) + (VC \times 20\%) + (ECFI \times 15\%)$$

Quando for atribuída pontuação 1 ao exercício de cargos dirigente outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECDO), a fórmula é a seguinte:

$$PC=(HA \times 10\%) + (EP \times 60\%) + (VC \times 20\%) + (ECFI \times 10\%)$$

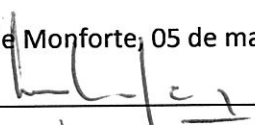
A avaliação final é expressa em valores, de acordo com a seguinte escala de avaliação qualitativa e quantitativa:


Menções Qualitativas	Menções Quantitativas
Desempenho Inadequado	1 a 1,999 valores
Desempenho Adequado	2 a 3,999 valores
Desempenho Relevante	4 a 5 valores

Não houve faltas na presente reunião, todos os nomeados no Conselho Coordenador de Avaliação, instituído por Despacho do Senhor Presidente da Câmara, datado de 27 de fevereiro de 2023 estiveram presentes.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida vai por todos ser assinada.

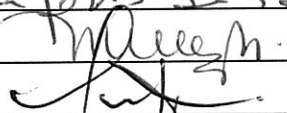
Município de Monforte, 05 de março de 2025

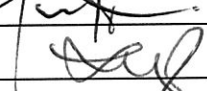




Honorária Fundado 100

Conselho de Jovens SCS Dent & Cia, S.





Sara Gomes