

DESPACHO
PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO ANO 2025

Considerando a Missão e a Visão definidas para o Município de Albergaria-a-Velha e os Objetivos Estratégicos para o ano de 2025 e seguintes, aprovados na Assembleia Municipal, na Sessão Ordinária de 13/12/2024, incluídos no Orçamento Municipal e Grandes Opções do Plano para 2025, já em vigor, designadamente:

Missão:

O Município de Albergaria-a-Velha tem por missão planejar, organizar e implementar estratégias e políticas municipais nas diferentes áreas da sua competência, que promovam o desenvolvimento local sustentável e contribuam para um acréscimo contínuo da qualidade de vida e bem-estar dos seus munícipes.

Visão:

Ser um Município de referência, projetado para o futuro, pela qualidade das suas políticas e serviços prestados ao nível da coesão social, desenvolvimento económico e sustentabilidade, onde pessoas e empresas encontram oportunidades profissionais e qualidade de vida, e assente numa gestão rigorosa e transparente dos recursos, como preservação da natureza e respeito pelo ambiente.

Objetivos Estratégicos do Município de Albergaria-a-Velha:

- A. Promoção do desenvolvimento económico do concelho:** atrair mais investimento, incrementar a capacidade competitiva do Município e das suas empresas e aumentar a atratividade do concelho, promovendo as condições para instalação de novas empresas ou ampliação das existentes, apostando na inovação e desenvolvimento sustentável e fomentando, de diversas formas, o empreendedorismo e o emprego;
- B. Contribuir para a melhoria da qualidade de vida e bem-estar das pessoas:** reforçar a coesão social e institucional, promover a equidade, combater a pobreza, elevar os níveis de educação no concelho, promover a saúde, a inclusão, o envelhecimento ativo, a habitação e fomentar a fixação de residentes (em especial jovens), numa lógica integrada de atuação e articulação com os 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS);
- C. Dinamização da regeneração e reabilitação urbanas e promover o acesso à habitação no concelho, bem como assegurar um planeamento inteligente:** considerando os recursos e equipamentos públicos existentes nas diferentes freguesias facilitando e potenciando a utilização e gestão dos mesmos (perspetiva de gestão integrada na cultura, desporto, turismo);
- D. Recuperar, preservar e proteger o nosso património natural:** o ambiente, apostar na sustentabilidade e maior resiliência do território albergariense de forma transversal às diferentes áreas de atuação e competências municipais, a mobilidade suave, bem como uma maior eficiência

no uso de recursos naturais e recursos endógenos, promovendo um desenvolvimento económico e turismo sustentáveis;

E. **Promover a Boa-Governança:** Aproximação às pessoas, com a constante qualificação e melhoria dos serviços públicos prestados e garantir uma gestão financeira transparente, sustentada e rigorosa, com respeito pelos direitos humanos.

Em alinhamento com o Orçamento Municipal de execução, centrada nas pessoas e agrupada em 5 eixos prioritários, são afixados os objetivos para a avaliação do SIADAP no ano 2025:

- a) Desenvolvimento económico, emprego e atratividade;
- b) Ação social, educação, saúde e habitação;
- c) Turismo, cultura, desporto, planeamento e urbanismo;
- d) Ambiente, mobilidade e sustentabilidade;
- e) Boa governação e proteção civil.

Considerando as linhas gerais a adotar no processo de avaliação do ano de 2025 e no uso das competências que me são conferidas pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, adaptada à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, determino que sejam observadas as regras do processo de avaliação do desempenho do ano de 2025, abaixo mencionadas.

1. SIADAP 1 - SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DAS UNIDADES ORGÂNICAS

Nos termos do art.º 7.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, a avaliação de desempenho das Unidades Orgânicas é efetuada anualmente, em articulação com o ciclo de gestão do Município e abrange as Unidades Orgânicas que dependam diretamente dos membros do Órgão Executivo respetivo.

Para a implementação do SIADAP 1, ano de 2025, foram definidos cinco eixos estratégicos de atuação, considerados como prioritários, assentes nas áreas abaixo identificadas, sobre as quais deverão os dirigentes apresentar proposta de objetivos a contratualizar para as UO que dirigem:

- a) **Execução de obras prioritárias – incêndios setembro de 2024 (FEM, ICNF, APA);**
- b) **Gestão e execução de grandes projetos:** educação, saúde, investimentos, ambiente, cultura, turismo, bem-estar animal;
- c) **Gestão e execução de obras prioritárias, financiados por fundos comunitários e PRR;**

Neste âmbito, serão avaliadas as Unidades Orgânicas, através da definição de objetivos operacionais, a partir dos quais serão alinhados os objetivos dos dirigentes e dos trabalhadores,

permitindo uma abordagem integrada da gestão e da avaliação.

Pelo exposto, determino que:

- Os dirigentes das Unidades Orgânicas (UO) diretamente dependentes dos membros do Órgão Executivo devem propor 4 objetivos, referentes ao ano de 2026, para as respetivas unidades, até ao dia 10.12.2025, que serão aprovados pelo membro do Órgão Executivo de que dependam, até ao dia 15.12.2025.
- Os objetivos a propor devem convergir para os Objetivos Estratégicos do Município e das Unidades Orgânicas, acima apresentados, e ser acompanhados dos respetivos indicadores de medida, as fontes de verificação, os mecanismos de operacionalização de avaliação dos indicadores, os instrumentos de acompanhamento e de monitorização, a relação com os documentos de gestão e respetiva ponderação, devendo ainda, sempre que possível, ser concertados entre si.
- Os dirigentes das Unidades Orgânicas deverão preencher quadros, de acordo com o modelo anexo, bem como apresentar, anualmente, um relatório final do desempenho das mesmas, evidenciando os resultados alcançados e os desvios definidos, relativo ao ano de 2025, até ao dia 15 de abril do ano seguinte a que respeita.

2. SIADAP 2 - SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS DIRIGENTES

Os dirigentes intermédios são avaliados em três momentos:

No termo da comissão de serviço – A avaliação efetuada no termo da Comissão de Serviço tem os efeitos previstos no Estatuto do Pessoal Dirigente, designadamente em matéria de renovação, não renovação ou cessação da respetiva comissão de serviço.

Anualmente (SIADAP 2) – No início de cada ciclo anual de avaliação ou no início do exercício destas funções, contratualizam com o respetivo avaliador os parâmetros de avaliação, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.

Para fixação da classificação final, são atribuídas ao parâmetro “resultados” uma ponderação de 75% e ao parâmetro “competências” uma ponderação de 25%, sendo a classificação final obtida através da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

Anualmente (SIADAP 3) – Para efeitos na carreira de origem, podendo optar por manter a última avaliação de desempenho naquela carreira, avaliada nos termos do SIADAP, ou requerer ponderação curricular, a solicitar até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação.

3. SIADAP 3 - SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS TRABALHADORES

- Nos termos do artigo 41.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, a avaliação de desempenho das Unidades Orgânicas é efetuada anualmente;

Para a definição dos objetivos dos trabalhadores, deverão ser tidas em linha de conta as linhas de orientação definidas para o SIADAP 1;

- Os trabalhadores integrados nas carreiras de **Assistente Operacional e Assistente Técnico (à exceção dos Coordenadores Técnicos)** serão avaliados apenas no parâmetro “**Competências**”, conforme previsto no artigo 45-A.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, **devendo ser avaliadas 8 competências**, entre as quais, obrigatoriamente a competência “Orientação para resultados”;
- Aos trabalhadores integrados na **carreira de Assistente Técnico e categoria de Coordenador Técnico** e na carreira de **Técnico Superior** deverão ser **fixados 3 objetivos e 5 competências**, podendo ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada;
- As competências a contratualizar nas carreiras de Assistente Operacional, Assistente Técnico e Técnico Superior dizem respeito às regulamentadas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro (adaptação do RECAP ao SIADAP) e as mesmas serão:

Carreira e Categoria de Assistente Operacional	
Competência n.º 1	Orientação para o serviço público
Competência n.º 2	Orientação para a colaboração
Competência n.º 3	Orientação para a mudança e inovação
Competência n.º 4	Orientação para os resultados
Competência n.º 5	Comunicação
Competência n.º 6	Orientação para a inclusão
Competência n.º 7	Orientação para a segurança
Competência n.º 8	Inteligência Emocional

Carreira de Assistente Operacional e Categoria de Encarregado Operacional	
Competência n.º 1	Orientação para o serviço público
Competência n.º 2	Orientação para a colaboração
Competência n.º 3	Orientação para os resultados
Competência n.º 4	Orientação para a inclusão
Competência n.º 5	Orientação para a segurança
Competência n.º 6	Tomada de decisão
Competência n.º 7	Inteligência Emocional
Competência n.º 8	Coordenação de Equipas

Carreira e Categoria de Assistente Técnico	
Competência n.º 1	Orientação para o serviço público
Competência n.º 2	Orientação para os resultados
Competência n.º 3	Análise crítica e resolução de problemas
Competência n.º 4	Gestão do Conhecimento
Competência n.º 5	Comunicação
Competência n.º 6	Iniciativa
Competência n.º 7	Tomada de decisão
Competência n.º 8	Inteligência Emocional

Carreira de Assistente Técnico e Categoria de Coordenador Técnico	
Competência n.º 1	Orientação para o serviço público
Competência n.º 2	Análise crítica e resolução de problemas
Competência n.º 3	Gestão do Conhecimento

Competência n.º 4	Comunicação
Competência n.º 5	Coordenação de Equipas

Carreira e Categoria de Técnico Superior	
Competência n.º 1	Orientação para o serviço público
Competência n.º 2	Orientação para a colaboração
Competência n.º 3	Análise crítica e resolução de problemas
Competência n.º 4	Gestão do Conhecimento
Competência n.º 5	Inteligência Emocional

- Os critérios de avaliação do grau de cumprimento dos objetivos poderão ser de qualidade, quantidade e/ou tempo, podendo estes ser utilizados individualmente ou em conjunto, não ultrapassando o número de três indicadores de medida.
- Sempre que a avaliação incida sobre relatórios / propostas de melhoria / propostas de ação ou de trabalho, deverá ser ponderado o fator “qualidade”.
- Sempre que os objetivos incluam os critérios “quantidade” e “tempo” devem os mesmos ser considerados superados se ultrapassados em 25%;
- A avaliação final dos trabalhadores avaliados pelos parâmetros “Objetivos” e “Competências” resultará da média ponderada dos resultados obtidos em ambos os parâmetros, da seguinte forma:

Parâmetro “Resultados” - 60%;

Parâmetro “Competências” - 40%.

- Sempre que se verifique necessário proceder à avaliação do desempenho por ponderação curricular, esta deverá ser solicitada até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação.

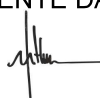
4. DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS (SIADAP 3):

É fixada a percentagem máxima de 30% para as avaliações qualitativas de Desempenho Bom, 30% para as avaliações qualitativas de Desempenho Muito Bom e, de entre estas, 10% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho Excelente.

As quotas de diferenciação de desempenho serão aferidas por categoria profissional, a distribuir por todas as Unidades e Subunidades Orgânicas.

Albergaria-a-Velha, 20 de fevereiro de 2025

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL,


Digitally signed by [Assinatura Qualificada] António Augusto Amaral Loureiro e Santos
Date: 2025.02.20 16:43:53 +00:00

António Augusto Amaral Loureiro e Santos