

## DESPACHO

Processo	Despacho N.º	Data do Despacho
/	DOCS/III/69	2026/05/05
<b>Assunto:</b>		
<b>PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO ANO 2026</b>		

### PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO ANO 2026

Considerando a Missão e a Visão definidas para o Município de Borba e os Objetivos Estratégicos para o ano de 2026 e seguintes, aprovados na Assembleia Municipal, incluídos no Orçamento Municipal e Grandes Opções do Plano para 2026, já em vigor, designadamente:

#### **Objetivos Estratégicos para o Município de Borba no ano 2026**

O Orçamento Municipal de 2026 representa um compromisso claro com a responsabilidade: respeitar o trabalho executado, integrar os compromissos em curso e projetar nova ambição para o concelho, convergindo a uma renovação de execução estável e com visão de planeamento.

A **Missão** que definimos para o Município de Borba, para o período entre 2026 e 2030, é a de planear, organizar e implementar estratégias e políticas municipais nas diferentes áreas da sua competência, que promovam o desenvolvimento local sustentável e contribuam para a melhoria da qualidade de vida e bem-estar dos munícipes.

A **Estratégia de Desenvolvimento do Concelho de Borba** é sustentada por um conjunto de estratégias e documentos orientadores e pelos seguintes vetores: a **Visão** de sermos um dos Municípios de referência no Alentejo, projetado para o futuro, pela qualidade das suas políticas e serviços prestados ao nível do desenvolvimento social, desenvolvimento económico, desporto, cultura, urbanístico e sustentabilidade, onde pessoas e empresas encontram oportunidades profissionais e qualidade de vida, e assente numa gestão rigorosa e transparente dos recursos, com preservação da natureza e respeito pelos recursos naturais, recursos endógenos e ambiente.

Neste sentido, os principais objetivos estratégicos de intervenção, pelos quais se irão pautar a atividade do Município de Borba durante o ano de 2026 e seguintes, podem ser sistematizados da seguinte forma:

- A) **PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO DO CONCELHO:** atrair mais investimento, incrementar a capacidade competitiva do Município e das suas empresas, permitindo a potencialização da 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);
- 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, bem como as edificações e infraestruturas privadas existentes nas diferentes freguesias, facilitando e potenciando a utilização e gestão dos mesmos, garantindo a reabilitação dos espaços e edificações sem utilização, ou más condições de conservação, numa perspetiva de gestão integrada na cultura, ambiente, património cultural, desporto, turismo, através de planos, estratégias e instrumentos de gestão territorial desenvolvidos para o efeito;
- D) **RECUPERAR, PRESERVAR E PROTEGER O NOSSO PATRIMÓNIO NATURAL:** o ambiente, apostar na sustentabilidade e maior resiliência do território borbense 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 TRANSFORMAÇÃO DIGITAL, GOVERNAÇÃO INTELIGENTE E BOA-GOVERNAÇÃO:** 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.

O Município de Borba, em função da matriz definida acima como objetivo estratégico de intervenção no concelho, e por forma a cumprir com eficácia e eficiência os mesmos, pautará a sua atuação com base nos seguintes valores: rigor, responsabilidade, transparência, equilíbrio, confiança, integridade, equidade, inclusão, qualidade, coesão social e territorial, sustentabilidade, eficiência e eficácia e inovação.

Desta forma, coadunando os objetivos estratégicos com os valores acima descritos, determino que os projetos e intervenções devem ser centrados nas pessoas e para as pessoas, devendo ser agrupados em áreas ou eixos estratégicos, correlativamente:

- A) **Desenvolvimento Económico, Emprego e Atratividade;**
- B) **Ação Social, Educação, Saúde e Habitação;**
- C) **Turismo, Cultura, Desporto e Planeamento e Urbanismo;**
- D) **Ambiente, Mobilidade, Sustentabilidade e Proteção Civil;**
- E) **Governança Inteligente (Transformação Digital — Transversal)**

Considerando as linhas gerais a adotar no processo de avaliação do ano de 2026 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 a Administração Local pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, considerando ainda o carácter anual do Sistema de Avaliação do Desempenho, determino que sejam observadas as regras do processo de avaliação do desempenho do ano de 2026, abaixo mencionadas.

#### **1. SIADAP 1 - SUBSISTEMA DE AVALIACAO DE DESEMPENHO DAS UNIDADES ORGANICAS**

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 articulado 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 2026, foram definidos cinco eixos estratégicos de atuação, considerados como prioritários, assentes nas áreas abaixo identificadas, sobre as quais devem ser contratualizados as UO existentes:

#### **UNIDADE DE OBRAS E SERVIÇOS URBANOS**

##### **OE1. Qualificar e manter as infraestruturas urbanas do Concelho, apoiando a mobilidade, a segurança e a atividade económica local**

OO1.1. Realizar as intervenções de manutenção de instalações, arruamentos, passeios e redes, assegurando a sua execução. (Eficácia)

OO1.2. Diminuir os custos associados a reparações urgentes através do reforço da manutenção preventiva e planeada. (Eficiência)

OO1.3. Cumprir os prazos definidos para obras municipais e reduzir o número de ocorrências relacionadas com degradação do espaço público. (Qualidade)

OO1.4. Melhorar a perceção dos munícipes quanto ao estado de conservação das vias e espaços públicos, com base em reclamações e registos de atendimento. (Eficácia/Qualidade)

**OE2. Reforçar a qualidade dos serviços urbanos e promover o bem-estar da população em todo o concelho de Borba**

OO2.1. Assegurar a prestação regular dos serviços de limpeza urbana, gestão de resíduos, manutenção de espaços verdes e iluminação pública em todas as freguesias. (Eficácia)

OO2.2. Reduzir o tempo de resposta a ocorrências reportadas pelos munícipes, nomeadamente avarias, limpeza e pequenas reparações. (Eficiência)

OO2.3. Garantir padrões consistentes de limpeza e manutenção dos espaços públicos, com base em rotinas de verificação no terreno. (Qualidade)

OO2.4. Reforçar e qualificar os espaços verdes urbanos, promovendo o seu uso pela população e melhorando as condições de conforto ambiental. (Eficácia/Qualidade)

**OE3. Dinamizar a reabilitação urbana, melhorar o acesso à habitação e promover um ordenamento equilibrado do território de Borba**

OO3.1. Concretizar as intervenções previstas em áreas de reabilitação urbana e no parque habitacional municipal. (Eficácia)

OO3.2. Assegurar que os projetos urbanísticos cumprem critérios técnicos, legais e de sustentabilidade adequados ao território. (Qualidade)

OO3.3. Efetuar a recuperação de edifícios devolutos ou degradados, especialmente no centro histórico de Borba. (Eficácia/Qualidade)

**OE4. Promover a sustentabilidade ambiental e a modernização dos serviços urbanos através da transição digital**

OO4.1. Implementar ferramentas digitais para registo e gestão de ocorrências, manutenção urbana e atendimento ao munícipe. (Eficácia)

OO4.2. Reduzir consumos energéticos nas infraestruturas municipais, nomeadamente através da modernização da iluminação pública. (Eficiência)

OO4.3. Garantir o funcionamento contínuo e fiável dos sistemas digitais de apoio à gestão urbana. (Qualidade)

OO4.4. Reforçar práticas ambientais, como a separação de resíduos e a sensibilização da população para a sustentabilidade. (Eficácia/Qualidade)

## **UNIDADE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO**

### **OE1. Valorizar a educação, cultura e literacia**

OO1.1. Implementar projetos educativos em articulação parceria com agrupamento e associações (qualidade).

OO1.2. Aumentar a frequência das bibliotecas municipais(eficiência/eficácia).

OO1.3 Desenvolver eventos culturais para a comunidade (eficiência/eficácia/qualidade).

OO1.4. Promover o trabalho em parceria (eficiência/eficácia/qualidade).

### **OE2. Dinamizar o turismo e promover a identidade local**

OO2.1. Criar novos roteiros turísticos (qualidade).

OO2.2. Aumentar o número de visitantes nos espaços municipais (eficiência).

OO2.3. Promover campanhas de divulgação turística (eficiência/eficácia).

OO2.4. Criar iniciativas que promovam a identidade local (qualidade).

### **OE3. Reforçar a comunicação institucional e proximidade com os cidadãos**

OO3.1. Garantir a atualização regular dos canais de comunicação (qualidade).

OO3.2. Aumentar o alcance da comunicação digital (eficiência).

OO3.3. Implementar medidas de simplificação administrativa, promovendo a redução do tempo de demora de resposta aos munícipes (eficiência/eficácia).

### **OE4. Fomentar a coesão social, inclusão e promover a qualidade de vida e o bem-estar da população**

OO4.1. Desenvolver projetos dirigidos a públicos vulneráveis (qualidade).

OO4.2. Estabelecer parcerias com entidades locais e regionais (eficiência/eficácia).

OO4.3. Aumentar o número de beneficiários dos programas implementados (eficácia).

OO4.4. Desenvolver iniciativas de promoção da saúde e prevenção da doença (qualidade).

OO4.5. Aumentar a participação da população em atividades desportivas e de bem-estar (eficácia/eficiência).

## **UNIDADE ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA**

### **OE1. Promover a sustentabilidade económica e financeira do Município**

OO1.1. Assegurar acompanhamento económico financeiros previsionais adequados. (eficácia)

OO1.2. Assegurar mecanismos de controle e temporalidade quanto à arrecadação das receitas e justificação das despesas. (eficácia)

OO1.3. Assegurar mecanismos de controle interno que permitam minorar as perdas e falhas na gestão financeira do Município. (eficácia)

### **OE 2. Simplificar e tornar mais eficiente a atividade do Município**

OO2.1. Garantir mecanismos de comunicação interna e assegurar a comunicação externa de forma rápida e eficiente. (eficiência)

OO2.2. Assegurar instrumentos de trabalho adequados aos objetivos do Município, nomeadamente ao nível das plataformas informáticas e conformidade com as necessidades dos serviços. (qualidade)

OO2.3. Introduzir novos métodos de trabalho em função da evolução contínua da sociedade e das suas necessidades. (qualidade)

### **OE 3. Dinamizar uma identidade do Município, associada à modernidade e transparência**

OO3.1. Apresentar instrumentos de report claros e compatíveis com as necessidades dos diferentes parceiros e entidades supervenientes. (qualidade)

OO3.2. Respeitar prazos legais e funcionais dentro e fora do Município, consoante a esfera de competências das áreas funcionais da Unidade. (eficiência)

**OE 4. Garantir o desenvolvimento do Município, através do investimento garantindo financiamento sempre que possível recorrendo a candidaturas e outros apoios**

OO 4.1. Garantir um planeamento eficaz do investimento municipal em conformidade com as opções estratégicas definidas pelo Executivo. (eficácia)

OO 4.2. Procurar financiamento externo e garantir candidaturas aprovadas em função do planeamento estratégico da Autarquia. (eficácia)

**UNIDADE DE ADMINISTRAÇÃO DO TERRITÓRIO E ATENDIMENTO**

**OE1. Elaboração e Desenvolvimento de Instrumentos de Gestão Territorial e Planos Estratégicos:**

OO1.1. Elaborar e desenvolver a proposta do PP/PIER da UNOR 2 (Eficácia)

OO1.2. Elaborar e desenvolver da proposta da 1ª fase de Unidade de Execução da operação integrada do Vale da Ribeira de Borba

OO1.3. Elaborar e desenvolver a unidade de execução da Zona Industrial e início da Revisão do Plano de Pormenor do Alto dos Bacêlos (Eficácia)

OO1.4. Elaboração e desenvolver do Plano de Gestão das Águas Pluviais de Borba (Qualidade).

**OE2. Definição e aplicação de políticas de Habitação e Reabilitação Urbana:**

OO2.1. Constituir e desenvolver a implementação do Gabinete de Habitação e Reabilitação Urbana (eficiência)

OO2.2. Elaborar e desenvolver a Revisão da Estratégia Local de Habitação e Carta Municipal de Habitação (qualidade)

OO2.3. Elaborar e desenvolver a lista de imóveis degradados ou devolutos no CH de Borba (eficácia).

**OE3. Desenvolvimento e execução de projetos municipais e empreitadas:**

OO3.1. Concluir do projeto de execução dos Estaleiros Municipais (eficácia)

OO3.2. Concluir do projeto de Execução da Oficina da Criança (eficácia)

OO3.3. Elaborar e desenvolver Projetos Municipais, de acordo com as prioridades determinadas pelo Executivo Municipal (eficiência);

OO3.4. Promover pela fiscalização e gestão dos contratos das empreitadas de Infraestruturas de Borba, Arranjo da envolvente da Ermida de Nossa Senhora da Vitória, melhoria da eficiência energética do Centro Escolar, melhoria da eficiência energética da Escola de Rio de Moinhos, melhoria da eficiência energética da Habitação social do Chalé e reabilitação das habitações da Tapada de Rio de Moinhos, e Reabilitação de Edifício para instalação do Museu de Borba (qualidade).

**OE4. Transição Digital – Gestão Urbanística e Atendimento:**

OO4.1. Desenvolver a integração de novas aplicações informáticas nos serviços de gestão urbanística, atendimento e ocupação de espaço público (eficiência);

OO4.2. Desenvolver junto dos serviços para a submissão digital de processos urbanísticos (eficiência).

OO4.3. Implementar e desenvolver a desmaterialização de documentos de ações de fiscalização (qualidade).

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.

Os objetivos propostos convergem para os objetivos estratégicos do Município e das Unidades Orgânicas, acima representados, 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.

**2. SIADAP 2 - SUBSISTEMA DE AVALIACAO DE DESEMPENHO DOS DIRIGENTES**

Os dirigentes 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 a 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.

### **3. SIADAP 3 - SUBSISTEMA DE AVALIACAO 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 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/categoria de Assistente Operacional e Assistente Técnico da Unidade de Obras e Serviços Urbanos, Gabinete Municipal de Proteção Civil e Gabinete Técnico Florestal são 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 em 8 competências.

Os trabalhadores integrados nas carreiras/categoria de Assistente Operacional afetos à área da Saúde, por via da transferência de competências, são 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 em 8 competências.

Os trabalhadores integrados na carreira/categoria de Assistente Técnico que integrem a Unidade de Desenvolvimento Humano são avaliados sobre o parâmetro “Resultados” e “Competências”, conforme o artigo 45.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

Os trabalhadores integrados na carreira/categoria de Assistente Técnico afetos à área da Educação, por via da transferência de competências são avaliados sobre o parâmetro “Resultados” e parâmetro “Competências”, conforme o artigo 45.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação

Os trabalhadores integrados na carreira/categoria de Assistente Técnico que integrem o Gabinete de Comunicação e Imagem são avaliados sobre o parâmetro “Resultados” e parâmetro

“Competências”, conforme o artigo 45.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

Os trabalhadores integrados na carreira/categoria de Assistente Técnico e Assistente Operacional da Unidade de Administração e Território e Atendimento, são avaliados sobre o parâmetro “Resultados” e parâmetro “Competências”, conforme o artigo 45.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

Os trabalhadores integrados na carreira/categoria de Assistente Técnico e Assistente Operacional da Unidade Administrativa e Financeira, são 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 em 8 competências.

Aos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior são avaliados sobre o parâmetro “Resultados” e parâmetro “Competências”, conforme o artigo 45.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação

Os trabalhadores avaliados pelo parâmetro “Resultados” e pelo parâmetro “Competências” deverão ser fixados 3 objetivos e 8 competências, podendo ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada.

Nos termos do n.º 4, do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, o dirigente máximo do serviço (Presidente da Câmara Municipal), ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), estabelece duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores.

Tendo convocado o CCA para o efeito e conforme reunido de 27 de abril de 2026, ouvido o mesmo, determino como competências para a avaliação do ano 2026, para todas as carreiras/categorias (Assistente Operacional/Assistente Técnico/Técnico Superior) a competência transversal nuclear “Orientação para a colaboração” e “Orientação para os resultados”.

As competências a contratualizar nas carreiras de Assistente Operacional, Assistente Técnico e Técnico Superior dizem respeito as regulamentadas na Portaria n.º236/2024/1, de 27 de setembro (adaptação do RECAP ao SIADAP) e as mesmas podem ser, salvo o disposto no artigo 48.º do SIADAP:

#### **A) CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL**

##### **Gabinete Técnico Florestal**

*“Análise crítica e resolução de problemas”, “Comunicação”, “Iniciativa”; “Orientação para a segurança”; “Tomada de decisão”; “Inteligência emocional”.*

#### **Unidade de Obras e Serviços Urbanos**

*“Análise crítica e resolução de problemas”, “Comunicação”, “Iniciativa”; “Orientação para a segurança”; “Tomada de decisão”; “Inteligência emocional” e quando aplicável a “Coordenação de equipas”.*

#### **Unidade de Desenvolvimento Humano**

*“Análise crítica e resolução de problemas”, “Comunicação”, “Iniciativa”; “Orientação para a segurança”; “Tomada de decisão”; “Inteligência emocional” e quando aplicável a “Coordenação de equipas”.*

##### **- Área da Saúde (transferência de competências)**

*“Orientação para o serviço público”, “Análise Crítica e Resolução de Problemas”; “Iniciativa”; “Organização, planeamento e gestão de projetos”; “Orientação para a segurança”; “Tomada de decisão”.*

##### **- Área da Educação (transferência de competências)**

*“Orientação para o serviço público”, “Orientação para a mudança e inovação”, “Análise Crítica e Resolução de Problemas”, “Comunicação”, “Orientação para a inclusão”, “Orientação para a segurança” e quando aplicável a “Coordenação de equipas”.*

#### **Unidade Administrativa e Financeira**

*“Análise Crítica e Resolução de Problemas”; “Comunicação”; “Iniciativa”; “Organização, planeamento e gestão de projetos”; “Orientação para a segurança”; “Inteligência emocional”*

#### **Unidade de Administração do Território e Atendimento**

*“Análise crítica e resolução de problemas”, “Gestão de conhecimento”; “Comunicação”, “Iniciativa”; “Tomada de decisão”; “Inteligência emocional” e quando aplicável a “Coordenação de equipas”.*

### **B) CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO**

#### **Gabinete Municipal de Proteção Civil**

*“Análise crítica e resolução de problemas”, “Comunicação”, “Iniciativa”; “Orientação para a segurança”; “Tomada de decisão”; “Inteligência emocional” e quando aplicável a “Coordenação de equipas”*

#### **Gabinete de Comunicação e Imagem**

*“Análise crítica e resolução de problemas”, “Comunicação”, “Iniciativa”; “Orientação para a segurança”; “Tomada de decisão”; “Inteligência emocional” e quando aplicável a “Coordenação de equipas”*

#### **Unidade de Obras e Serviços Urbanos**

*“Análise crítica e resolução de problemas”, “Comunicação”, “Iniciativa”; “Orientação para a segurança”; “Tomada de decisão”; “Inteligência emocional” e quando aplicável a “Coordenação de equipas”*

#### **Unidade de Desenvolvimento Humano**

*“Análise crítica e resolução de problemas”, “Comunicação”, “Iniciativa”; “Orientação para a segurança”; “Tomada de decisão”; “Inteligência emocional” e quando aplicável a “Coordenação de equipas”*

#### **- Área da Educação (transferência de competências)**

*“Orientação para o serviço público”; “Orientação para a mudança e inovação”; “Análise Crítica e Resolução de Problemas”, “Organização, planeamento e gestão de projetos”, “Orientação para a participação”; “Tomada de decisão” e quando aplicável a “Coordenação de Equipas”.*

#### **Unidade Administrativa e Financeira**

*“Análise Crítica e Resolução de Problemas”; “Comunicação”; “Iniciativa”; “Organização, planeamento e gestão de projetos”; “Orientação para a segurança”; “Inteligência emocional” e quando aplicável a “Coordenação de equipas”.*

#### **Unidade de Administração do Território e Atendimento**

*“Análise crítica e resolução de problemas”, “Comunicação”, “Iniciativa”; “Orientação para a segurança”; “Tomada de decisão”; “Inteligência emocional” e quando aplicável a “Coordenação de equipas”.*

### C) CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

*“Orientação para a mudança e inovação”; “Iniciativa”; “Organização, planeamento e gestão de projetos”; “Orientação para a participação”; “Orientação para a segurança”; “Tomada de decisão”, para todas as Unidades/Gabinetes, com exceção da Unidade Administrativa e Financeira.*

#### **Unidade Administrativa e Financeira**

*“Análise crítica e resolução de problemas”, “Gestão do conhecimento”, “Negociação e influência”, “Organização, planeamento e gestão de projetos”, “Tomada de decisão” e “Inteligência emocional”*

Os critérios de avaliação do grau de cumprimento dos objetivos podendo 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, devese ser ponderado o fator “qualidade”.

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%.

#### **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.

O Presidente da câmara,



(Pedro Duarte Abelho Grego Esteves)

(AM/1376)