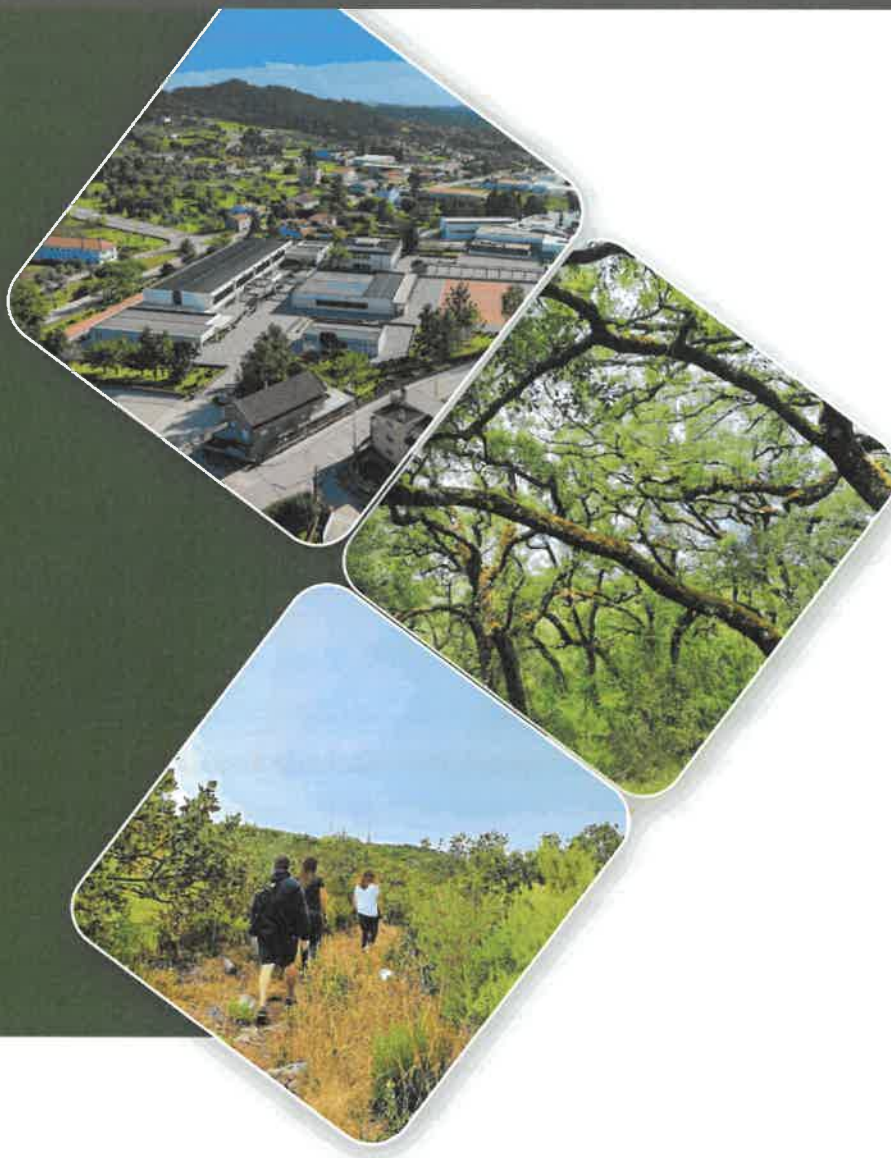


AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO CICLO ANUAL DE AVALIAÇÃO DE 2026



*Celso Faria
At. 24*

**DIRETRIZES PARA A APLICAÇÃO DO SIADAP NO MUNICÍPIO
ORIENTAÇÕES GERAIS EM MATÉRIA DE FIXAÇÃO DE OBJETIVOS, ESCOLHA DE COMPETÊNCIAS E
INDICADORES DE MEDIDA**

**CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO
MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE
DEZEMBRO DE 2025**

ÍNDICE

1. Nota introdutória.....	2
2. Cronologia do processo avaliativo - 2026.....	3
3. Orientações em matéria de objetivos, indicadores de medida de desempenho e competências	5
3.1. Objetivos.....	5
3.1.1. Regras para a definição de objetivos	5
3.2. Indicadores de medida de desempenho	6
3.2.1. Critérios de superação	6
3.3. Competências	7
3.3.1. Regras para a seleção das competências	7
4. SIADAP 1	8
4.1. Regras para a aplicação do SIADAP 1.....	8
4.2. Serviços avaliados e avaliadores.....	8
4.3. Reconhecimento de Desempenho Excelente	9
5. SIADAP 2	10
5.1. Regras para a aplicação do SIADAP 2.....	10
5.2. Dirigentes intermédios e avaliadores	10
5.3. Orientação em matéria de fixação de objetivo, indicadores de medida de desempenho e competências.....	11
5.4. Diferenciação de desempenho	11
5.4.1. Reconhecimento do desempenho excelente	12
6. SIADAP 3	13
6.1. Regras para a aplicação do SIADAP 3.....	13
6.2. Trabalhadores e avaliadores.....	14
6.3. Orientação em matéria de fixação de objetivo, indicadores de medida de desempenho e competências.....	14
6.4. Diferenciação de desempenho	16
6.4.1. Reconhecimento do desempenho excelente	17
7. Fases/Elementos transversais aos 3 subsistemas de avaliação de desempenho.....	18
8. Aferição do grau de implementação e monitorização do SIADAP	19
9. Divulgação de diretrizes e orientações pelo CCA	19
10. Casos omissos	19
11. Entrada em vigor.....	19
12. Anexos.....	20

1. Nota introdutória

O SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, criado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, é um dos pilares da modernização da gestão pública em Portugal, tendo como missão assegurar que o desempenho dos trabalhadores e dos serviços públicos é avaliado de forma justa, transparente e orientada para resultados.

Esta Lei foi alterada recentemente pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, e pela Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, pelo que a avaliação em 2026 obedecerá às regras do regime revisto. Assim, e para os devidos efeitos, as referências à Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, no presente documento serão feitas na sua versão atual e através da sigla SIADAP.

O Decreto-Lei n.º 12/2024 determina a caducidade, a 31 de dezembro de 2025, do atual decreto regulamentar que adapta o SIADAP às autarquias locais. Existe já uma proposta de nova adaptação que foi dada a conhecer aos municípios na sua fase de elaboração, no entanto, este ainda não foi publicado. Por assim ser, o presente documento rege-se pelas regras do regime geral com as especificidades necessárias às autarquias. Caso o futuro decreto regulamentar venha a aditar ou alterar a legislação geral do SIADAP, este documento deverá ser revisto e atualizado em conformidade.

A avaliação de desempenho constitui uma ferramenta estratégica de gestão de recursos humanos, tratando-se de uma forma de reconhecer o trabalho, motivar e apoiar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores e melhorar continuamente os serviços que prestamos à comunidade. Mais do que um procedimento administrativo, a avaliação é uma oportunidade para alinhar os objetivos individuais com os objetivos dos serviços e com os objetivos estratégicos do Município.

Baseado em princípios como a objetividade, a transparência e a equidade, o SIADAP procura assegurar que todos os trabalhadores sejam avaliados de forma justa, promovendo a confiança na avaliação e reforçando a cultura de justiça e melhoria contínua através da responsabilização e da clareza dos critérios.

Para tornar este processo mais simples e eficaz, em 2026, o Município passará a utilizar o SADWeb, uma plataforma digital desenvolvida pela AIRC – Associação de Informática da Região Centro, que permite gerir todo o ciclo da avaliação de forma prática e segura, facilitando o acesso à informação, reduzindo burocracias e assegurando maior rapidez na conclusão dos procedimentos. Com o SADWeb, o Município de Alvaiázere e todos os seus avaliadores e avaliados dão mais um passo na modernização da administração local, colocando a tecnologia ao serviço dos trabalhadores e da transparência.

Legislação:

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro
- Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro
- Portaria n.º 237/2024/1, de 1 de outubro
- Manual da DGAEP: chrome-extension://efaidnbmninnbpcjpcglclefindmkaj/https://www.dgaep.gov.pt/upload//DocTecnica/flyers/Manual_SIADAP_28112024.pdf
- Perguntas frequentes da DGAEP – https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44

2. Cronologia do processo avaliativo - 2026

No âmbito da preparação do ciclo avaliativo do próximo ano, e de acordo com as regras fixadas pelo SIADAP, aprovam-se os mapas cronológicos para a avaliação de desempenho das unidades orgânicas, dos dirigentes intermédios e dos trabalhadores do Município, por referência ao trabalho prestado durante o ano de 2026.

Imediatamente abaixo apresenta-se uma tabela-resumo das fases principais de cada um dos três subsistemas de avaliação, permitindo uma visão consolidada do processo. Esta tabela não prejudica os anexos específicos e pormenorizados de cada subsistema, nos quais se identificam, de forma detalhada, as fases da avaliação de desempenho, os respetivos responsáveis, os prazos aplicáveis e a norma legal correspondente (Anexo A).

Subsistema		Fase	Intervenientes	SIADAP	Período
SIADAP 1	1	Definição e aprovação dos objetivos dos serviços (proposta dos dirigentes)	Dirigentes intermédios e Presidente da Câmara	Artigo 8.º Artigo 10.º	Entre 30 de novembro e 15 de dezembro
	2	Autoavaliação e avaliação das Unidades Orgânicas	Dirigentes intermédios, Vereadores e Presidente da Câmara	Artigo 8.º Artigo 14.º Artigo 15.º Artigo 18.º Artigo 30.º	Até 15 de maio
	3	Homologação da avaliação final	Presidente da Câmara	Artigo 18.º	Após 31 de maio
SIADAP 2	1	Planeamento do processo de avaliação – 2026 (definição de objetivos, escolha de competências e indicadores de medida de desempenho)	CCA e Presidente da Câmara	Artigo 36.º Artigo 40.º Artigo 58.º Artigo 61.º Artigo 62.º	Último trimestre do ano anterior ao ano de avaliação
	2	Contratualização dos parâmetros de avaliação	Avaliador e avaliado	Artigo 36.º Artigo 40.º Artigo 65.º	Em fevereiro ou no início do exercício de funções
	3	Realização de autoavaliação e avaliação	Avaliador e avaliado	Artigo 36.º Artigo 40.º Artigo 61.º Artigo 63.º	1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte ao ano em avaliação
	4	Apreciação das propostas de avaliação pelo CCA	Avaliado e CCA	Artigo 58.º	Antes da homologação das avaliações
	5	Homologação das avaliações	Presidente da Câmara e avaliado	Artigo 40.º	Até 30 de abril
	6	Reclamações e outras impugnações	Avaliado e Presidente	Artigo 40.º Artigo 72.º Artigo 73.º	10 dias úteis a contar da data do seu conhecimento
SIADAP 3	1	Planeamento do processo de avaliação – 2026 (definição de objetivos, escolha de competências e indicadores de medida de desempenho)	CCA e Presidente da Câmara	Artigo 58.º Artigo 60.º Artigo 62.º	Último trimestre do ano anterior ao ano de avaliação
	2	Informar os trabalhadores que não reúnem as condições para avaliação normal de forma a que, se o entenderem, solicitem ponderação curricular	SORHE	Artigo 42.º Artigo 43.º	1.ª quinzena de dezembro
	3	Realização de autoavaliação e avaliação	Avaliador e avaliado	Artigo 40.º Artigo 61.º Artigo 63.º	1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte no ano em avaliação
	4	Harmonização, validação das propostas de avaliação e reconhecimento de desempenhos excelentes	CCA	Artigo 58.º	Antes da homologação das avaliações
	5	Reunião entre avaliador e avaliado para comunicação da avaliação (ciclo anterior) e contratualização dos novos parâmetros de avaliação	Avaliado e avaliador	Artigo 42.º Artigo 42.º-A Artigo 43.º Artigo 65.º	Em fevereiro ou no início de novas funções e no ano de ingresso na AP, 10 dias úteis após conclusão com sucesso do PE
	6	Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação	CCA	Artigo 65.º-A	Após reunião de avaliação
	7	Apreciação pela Comissão Paritária	Comissão Paritária	Artigo 70.º	10 dias úteis após o avaliado ter tomado conhecimento da avaliação
	8	Homologação das avaliações	Presidente da Câmara	Artigo 71.º	Até 30 de abril
	9	Reclamações e outras impugnações	Avaliado e Presidente	Artigo 72.º Artigo 73.º	10 dias úteis a contar da data do seu conhecimento
	10	Monitorização e revisão dos objetivos	Avaliado e avaliador	Artigo 74.º	No decorrer do período de avaliação

3. Orientações em matéria de objetivos, indicadores de medida de desempenho e competências

3.1. Objetivos

Os objetivos¹ consistem em metas devidamente mensuráveis, relacionadas com o desenvolvimento de uma atividade específica, desempenhada por um trabalhador ou por uma equipa num determinado período temporal, e têm em vista a avaliação dos contributos individuais para a concretização dos resultados previstos.

A cada objetivo deve corresponder, no mínimo um indicador de medida de desempenho, o qual se traduz numa métrica que visa a geração de informações, a fim de permitir a mensuração dos resultados do objetivo a que respeita.

Os objetivos devem ser (artigos 11.º e 46.º do SIADAP) de:

- a) Eficácia – entendida como a medida em que um serviço atinge os seus objetivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados;
- b) Eficiência – enquanto relação entre os bens produzidos, serviços prestados e os recursos utilizados;
- c) Qualidade – traduzida como o conjunto de propriedades e características de bens ou serviços, que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores;
- d) Aperfeiçoamento e desenvolvimento individual – visa o desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador. Estes podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho (exclusivo do SIADAP 3)².

3.1.1. Regras para a definição de objetivos

A definição dos objetivos no âmbito do SIADAP assenta em 3 princípios basilares:

- a) **Princípio 1: Alinhamento** – os objetivos dos dirigentes e dos trabalhadores devem ser coerentes com os objetivos do serviço, assim como com a missão e os objetivos estabelecidos para a organização. Para que isto se verifique é essencial que os objetivos sejam definidos do topo para a base da estrutura organizacional numa lógica de cascata.
- b) **Princípio 2 – Seleção e Hierarquização** – os objetivos devem ser definidos com base em focos de ação dos serviços, dos dirigentes e das funções dos trabalhadores.
- c) **Princípio 3 – Articulação:** os objetivos estabelecidos para cada trabalhador além de atenderem ao seu desempenho individual, devem ter em consideração o compromisso com os objetivos da equipa, numa lógica de cooperação e partilha. Para fomentar esta lógica, podem ser definidos objetivos de responsabilidade partilhada, os quais tendem a promover o trabalho de equipa entre os trabalhadores.

Os objetivos devem assentar numa lógica **SMART**, o que significa que os objetivos devem ser cumulativamente:

- a) **Específicos** – os objetivos devem definir o que se pretende alcançar, de forma clara, concisa e objetiva.
- b) **Mensuráveis** – a cada objetivo, sempre que possível, deve estar associada uma métrica quantitativa (deve ser definida uma meta³ para cada objetivo e o respetivo tempo de execução).

¹ É fundamental não confundir objetivos com atividades, uma vez que os objetivos correspondem à previsão dos resultados alcançados pelo trabalhador e as atividades caracterizam apenas as suas funções.

² De acordo com o disposto na alínea b), do n.º 3 do artigo 46.º do SIADAP, a identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador é obrigatória num dos objetivos, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de classificação inadequado.

³ A definição de metas é essencial para clarificar o nível de exigência requerido para cumprir o objetivo, tornar o processo de avaliação mais transparente e possibilitar o acompanhamento e monitorização contínua por parte do avaliado e do avaliador, de modo a que possam ser tomadas medidas corretivas em caso de incumprimento e detetadas oportunidades de melhoria.

Quando **não for possível** definir uma meta objetiva, o avaliador deve determinar o nível de exigência requerido para o cumprimento do objetivo e os critérios de qualidade subjacentes devem ser previamente acordados entre ambos.

- c) **Ambiciosos/Exequíveis** – os objetivos devem ser ambiciosos, porém realistas e alcançáveis, permitindo também a sua superação.
- d) **Realistas** – no momento da definição dos objetivos é importante ter em consideração a proporcionalidade entre os resultados previstos e os recursos disponíveis, sejam estes de caráter financeiro, material ou humano, bem como o tempo estabelecido para a sua execução.
- e) **Tangíveis** – os objetivos devem ser calendarizados no tempo, incluindo prazos estimados para a respetiva execução; no entanto, e sempre que possível, o parâmetro de avaliação de um objetivo não deve ser única e exclusivamente o tempo, devendo estabelecer-se critérios cumulativos a este.

Importa destacar que os objetivos são escolhidos mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico se não existir acordo.

3.2. Indicadores de medida de desempenho

Os indicadores de medida de desempenho traduzem-se em referências quantitativas (de resultados – medem o grau de cumprimento do objetivo) ou qualitativas (de ação – explicam como foi atingido o resultado) que permitem graduar o desempenho dos serviços, dirigentes ou trabalhadores, caso respeitem ao SIADAP 1, 2 ou 3, respetivamente. São estas medidas que permitem avaliar, medir e diferenciar os resultados alcançados em termos de não cumprimento, cumprimento ou superação dos objetivos fixados, devendo para este efeito obedecer a alguns princípios, nomeadamente (artigo 12.º do SIADAP):

- Pertinência face aos objetivos que pretendem medir;
- Credibilidade;
- Facilidade de recolha;
- Clareza;
- Comparabilidade.

A característica principal dos indicadores de desempenho⁴ fixa-se na sua mensurabilidade, ou seja, devem permitir medir e diferenciar os resultados alcançados e o grau de realização de cada objetivo fixado pelo que se devem traduzir numa referência quantitativa, preferencialmente.

No âmbito do ciclo avaliativo de 2026, o CCA fixa para todos os subsistemas de avaliação de desempenho, a utilização de 1 a 2 indicadores de medida de desempenho por cada objetivo.

3.2.1. Critérios de superação

Os critérios de superação associados a um objetivo devem corresponder a um esforço acrescido para atingir a excelência no desempenho, cujo impacto no serviço seja notório, sendo que:

- Os critérios de superação devem ser quantificáveis, de modo a clarificar o resultado pelo qual o serviço, dirigente ou trabalhador não atinge ou supera o objetivo;
- Os critérios de superação devem ser exigentes e ambiciosos (não sendo aceitáveis critérios que não correspondam ao cumprimento integral do objetivo) proporcionando a diferenciação de desempenho nos resultados alcançados;
- Os objetivos com indicadores de medida de desempenho de prazo devem ser fundamentados pelo seu significado valorativo, para serem assumidos como diferenciadores e suscetíveis de superação. Para esse efeito, devem ser evitadas medidas como antecipação de datas de execução, sem garantia de avaliação de qualidade intrínseca do trabalho realizado;

⁴ Não se confunde indicador de medida de desempenho e meta uma vez que o indicador corresponde à métrica que proporciona a geração de informação e permite a avaliação do desempenho em relação aos objetivos definidos e a meta ilustra a expressão numérica que representa o estado futuro de desempenho desejado em determinado período.

- Os critérios de superação devem corresponder ao resultado máximo associado aos indicadores de medida de desempenho definidos, podendo integrar, complementarmente, outros indicadores (qualidade, prazo, custo e outros);
- Nos casos pontuais em que não seja definido o resultado máximo, o avaliador deverá justificar junto do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) a utilização do critério alternativo.

3.3. Competências

As competências comportamentais de natureza transversal aplicáveis aos trabalhadores das carreiras de grau de complexidade 1, 2 e 3, bem como as competências específicas dos titulares de direção intermédia, encontram-se reguladas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

Nos termos do n.º 4 do artigo 48.º do SIADAP, a definição das competências a considerar na avaliação dos trabalhadores e dirigentes intermédios deve ser efetuada pelo dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, devendo para o efeito ser selecionadas duas competências transversais nucleares.

Para além destas, a Portaria prevê ainda competências transversais funcionais específicas, associadas às áreas de atividade e/ou aos postos de trabalho, aplicáveis a todas as carreiras e cargos.

No contexto do presente ciclo avaliativo, as competências a adotar correspondem às constantes do mapa de perfil de competências em vigor no Município.

3.3.1. Regras para a seleção das competências

No âmbito da fixação e da avaliação das competências, devem respeitar-se as seguintes regras:

- a) As competências devem ser escolhidas de entre as competências e os comportamentos associados a desenvolver pelo trabalhador, definidas e listadas em perfis específicos, decorrentes da análise e quantificação das funções correspondentes à respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, constantes da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro;
- b) Para os trabalhadores que se encontrem em efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar, é obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas;
- c) No momento da contratualização das competências, deverá ser escolhida uma competência alvo de formação e avaliação, até à pontuação máxima de 5. Partindo deste pressuposto, o CCA deliberou, por unanimidade, que a escolha da competência alvo da formação deverá estar subordinada à competência que se revele com maiores necessidades de desenvolvimento.

4. SIADAP 1

O SIADAP 1 é o subsistema do SIADAP que se aplica aos serviços da Administração Pública e tem por objetivo medir o desempenho organizacional, garantindo que os serviços cumprem a sua missão com qualidade e responsabilidade.

4.1. Regras para a aplicação do SIADAP 1

A avaliação dos serviços está sujeita às regras definidas nos artigos 10.º a 28.º do SIADAP. Tendo em conta o enquadramento da avaliação dos serviços neste Município, bem como o regulamento de organização dos serviços municipais e o organograma que determina a sua estrutura, resumem-se as principais regras que se lhe aplicam:

- a) A avaliação é anual e é realizada em articulação com o ciclo de gestão do Município.
- b) A avaliação do desempenho dos serviços realiza-se com base nos objetivos definidos em articulação com o plano estratégico do Município.
- c) De acordo com a circular informativa n.º 2/2025, os objetivos foram propostos pelos dirigentes de cada unidade orgânica, até ao máximo de 5 objetivos, tendo sido aprovados pelo membro do órgão executivo de que dependem na primeira quinzena deste mês.
- d) Para avaliação dos resultados obtidos, são estabelecidos diferentes níveis de graduação – superou o objetivo, atingiu o objetivo e não atingiu o objetivo.
- e) A avaliação do desempenho dos serviços é expressa qualitativamente pelas menções:
 - Desempenho bom: a unidade orgânica atingiu todos os objetivos, superando alguns;
 - Desempenho satisfatório: a unidade orgânica atingiu todos os objetivos ou os mais relevantes;
 - Desempenho insuficiente: a unidade orgânica não atingiu os objetivos mais relevantes.
- f) Em cada unidade orgânica são definidos os indicadores de desempenho para cada objetivo e respetivas fontes de verificação, podendo ser fixadas ponderações diversas a cada parâmetro e objetivo, de acordo com a natureza das unidades orgânicas.

4.2. Serviços avaliados e avaliadores

Unidades orgânicas	Avaliador
Gabinetes hierarquicamente dependentes do Presidente da CM	
Gabinete – Serviço Municipal Proteção Civil	Presidente da Câmara Municipal, João Paulo Guerreiro
Serviço de Qualidade, Auditoria e Fiscalização	Presidente da Câmara Municipal, João Paulo Guerreiro
Gabinete de Planeamento Estratégico	Presidente da Câmara Municipal, João Paulo Guerreiro
Unidades orgânicas flexíveis de 2.º grau - Divisões	
Divisão Financeira e de Recursos Humanos	Presidente da Câmara Municipal, João Paulo Guerreiro
Unidades orgânicas flexíveis de 3.º grau - Unidades	
Unidade de Contratação Pública e Assessoria	Presidente da Câmara Municipal, João Paulo Guerreiro
Unidade de Desporto, Juventude e Associativismo	Presidente da Câmara Municipal, João Paulo Guerreiro
Unidade de Gestão Financeira	Chefe de Divisão, Célia Ferreira
Unidade de Recursos Humanos e Expediente	Chefe de Divisão, Célia Ferreira
Unidade de Planeamento e Ordenamento do Território	Vereador, Ricardo Rosa
Unidade de Administração Direta	Vereador, Ricardo Rosa
Unidade de Obras Municipais	Vereador, Ricardo Rosa

4.3. Reconhecimento de Desempenho Excelente

Em conformidade com o disposto no artigo 18.º-A do SIADAP, no Município poderão ser selecionados até 20% dos serviços que mais se distinguiram no seu desempenho para efeitos de reconhecimento de desempenho excelente, com aproximação por excesso.

O reconhecimento de desempenhos Excelentes deve apresentar os seguintes elementos:

- a) A evolução positiva e significativa nos resultados obtidos pelo serviço em comparação com anos anteriores, sendo que esta evolução tem de ser aferida aos últimos três anos e verificar-se uma evolução positiva nos resultados de mais de 80% dos indicadores.
- b) A excelência de resultados obtidos, designadamente por comparação com padrões nacionais ou internacionais, ou melhorias de eficiência, sendo que terá de se verificar uma comparação de padrões superiores aos obtidos nacionalmente ou internacionalmente na respetiva área através dos seguintes critérios:
 - Desempenho acima do planeado e utilização dos recursos humanos abaixo do planeado;
 - Desempenho acima do planeado e utilização dos recursos financeiros abaixo do planeado;
 - Grau de satisfação dos utilizadores elevado;
 - Contributo positivo do serviço para a prossecução do interesse público.

Compete à Câmara Municipal atribuir a distinção do Desempenho Excelente, assim como ratificar a avaliação das Unidades Orgânicas atribuídas pelo membro do Órgão Executivo de que dependam.

De acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 25.º do SIADAP, a lista dos serviços reconhecidos com Desempenho Excelente deve ser publicada na página eletrónica do Município.

5. SIADAP 2

O SIADAP 2 é o subsistema do SIADAP que se aplica aos dirigentes da Administração Pública e tem por objetivo promover a melhoria contínua do desempenho, assegurar a sua responsabilização e reforçar a orientação para resultados alinhados com a missão do serviço.

Assim, a avaliação dos dirigentes deve estar articulada com os objetivos estratégicos definidos no âmbito do SIADAP 1, assegurando coerência entre metas organizacionais e metas das unidades orgânicas dirigidas.

5.1. Regras para a aplicação do SIADAP 2

A avaliação dos dirigentes está sujeita às regras definidas nos artigos 29.º a 40.º do SIADAP. Em conformidade com o disposto nos artigos 29.º do SIADAP, a avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios, no âmbito do subsistema SIADAP 2, reveste natureza anual e observa as seguintes regras:

- Apenas são avaliados os dirigentes intermédios que, no ano civil anterior, tenham exercido funções no respetivo cargo por um período mínimo de seis meses, seguidos ou interpolados.
- A avaliação de desempenho com efeitos na carreira de origem dos trabalhadores que exercem cargos de direção é realizada anualmente, nos termos dos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º e do artigo 43.º do SIADAP.
- Os dirigentes intermédios, no início de cada ciclo avaliativo (durante o mês de fevereiro) ou no exercício destas funções, contratualizam com o respetivo avaliador os parâmetros de avaliação, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.
- A atribuição da menção de Desempenho Inadequado constitui fundamento para a cessação da respetiva comissão de serviço.
- A não aplicação do SIADAP 3, por motivo imputável ao dirigente intermédio, determina a cessação da comissão de serviço.
- A não observância injustificada das orientações emanadas pelo CCA deve ser considerada na avaliação do dirigente.
- A avaliação do pessoal integrado em carreira que exerça funções de direção ou equiparadas, inerentes ao conteúdo funcional da carreira e não tituladas em comissão de serviço, é efetuada anualmente nos termos do SIADAP 3.

5.2. Dirigentes intermédios e avaliadores

Os dirigentes intermédios são avaliados pelo dirigente de que diretamente dependam. No entanto, quando não existam dirigentes de que diretamente dependam, os dirigentes intermédios do Município serão avaliados pelo Presidente da Câmara Municipal, na qualidade de dirigente máximo do serviço (cfr. artigo 38.º do SIADAP), conforme previsto na tabela abaixo:

Unidades orgânicas	Avaliador
Unidades orgânicas flexíveis de 2.º grau - Divisões	
Chefe da Divisão Financeira e de Recursos Humanos	Presidente da Câmara Municipal, João Paulo Guerreiro
Unidades orgânicas flexíveis de 3.º grau - Unidades	
Chefe da Unidade de Contratação Pública e Assessoria	Presidente da Câmara Municipal, João Paulo Guerreiro
Chefe da Unidade de Desporto, Juventude e Associativismo	Presidente da Câmara Municipal, João Paulo Guerreiro
Chefe da Unidade de Gestão Financeira	Chefe de Divisão, Célia Ferreira
Chefe da Unidade de Recursos Humanos e Expediente	Chefe de Divisão, Célia Ferreira
Chefe da Unidade de Planeamento e Ordenamento do Território	Vereador, Ricardo Rosa

Unidades orgânicas	Avaliador
Chefe da Unidade de Administração Direta	Vereador, Ricardo Rosa
Chefe da Unidade de Obras Municipais	Vereador, Ricardo Rosa

5.3. Orientação em matéria de fixação de objetivo, indicadores de medida de desempenho e competências

- A avaliação realiza-se com base nos parâmetros "Resultados" e "Competências"⁵, cujas ponderações correspondem a 75% e 25%, respetivamente.
- Por unanimidade, o CCA fixou para efeitos da avaliação dos dirigentes intermédios 3 a 5 objetivos e 7 competências.
- Para avaliação dos resultados obtidos, são estabelecidos diferentes níveis de graduação:
 - Objetivo superado: a que corresponde uma pontuação de 5;
 - Objetivo atingido: a que corresponde uma classificação de 3;
 - Objetivo não atingido: a que corresponde uma classificação de 1.
- A classificação final do parâmetro "Resultados" corresponde à média aritmética das pontuações atribuídas a cada objetivo fixado.
- Para avaliação das competências demonstradas, são estabelecidos diferentes níveis de graduação:
 - Competência demonstrada a um nível elevado: a que corresponde uma pontuação de 5;
 - Competência demonstrada: a que corresponde uma classificação de 3;
 - Competência não demonstrada ou inexistente: a que corresponde uma classificação de 1.
- A classificação final do parâmetro "Competências" resulta da média aritmética das pontuações atribuídas às competências avaliadas.
- A classificação final é obtida através da média ponderada das pontuações dos dois parâmetros, sendo expressa até às centésimas e, sempre que possível, até às milésimas.
- A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios é expressa qualitativa e quantitativamente pelas menções:
 - Muito bom: correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
 - Bom: correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
 - Regular: correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
 - Inadequado: correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999;

5.4. Diferenciação de desempenho

À data de aprovação do presente documento, encontram-se em exercício de funções, no Município, oito dirigentes intermédios, designadamente: a Chefe da Divisão Financeira e de Recursos Humanos, a Chefe da Unidade de Contratação Pública e Assessoria, o Chefe da Unidade de Desporto, Juventude e Associativismo, a Chefe da Unidade de Gestão Financeira, a Chefe da Unidade de Recursos Humanos e Expediente, a Chefe da Unidade de Planeamento e Ordenamento do Território, o Chefe da Unidade de Administração Direta e o Chefe da Unidade de Obras Municipais.

Ao universo de dirigentes existente no Município são aplicáveis as regras de diferenciação de desempenho previstas no n.º 7 do artigo 37.º do SIADAP, concretamente:

- A fixação de uma percentagem máxima de 15% para as menções de Desempenho Muito Bom, podendo, de entre estas, ser atribuída a menção de Desempenho Excelente até ao limite de 5% do total dos dirigentes avaliados;
- A fixação de uma percentagem máxima de 15% para as menções de Desempenho Bom.

⁵ Integram a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.

5.4.1. Reconhecimento do desempenho excelente

A atribuição da menção de Desempenho Muito Bom é objeto de apreciação pelo CCA, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito conducente à menção de Desempenho Excelente, podendo esta apreciação ser desencadeada por iniciativa do avaliador ou do avaliado.

O reconhecimento de Desempenho Excelente pressupõe a demonstração clara e objetiva de contributos que excedam de forma relevante o desempenho esperado para o cargo, devendo a proposta apresentar fundamentação expressa relativamente aos seguintes aspetos:

- a) Acréscimos de eficácia, eficiência e qualidade: demonstração de que o desempenho do dirigente contribuiu para a melhoria mensurável da eficácia, eficiência ou qualidade dos processos, procedimentos ou resultados da unidade orgânica;
- b) Otimização dos recursos financeiros: evidência de que o dirigente assegurou uma gestão parcimoniosa, racional e eficaz dos recursos financeiros, gerando reduções de custos, ganhos de eficiência ou potenciando a captação de novas fontes de financiamento;
- c) Inovação: demonstração de que o dirigente promoveu iniciativas, metodologias ou soluções inovadoras que tenham originado melhorias significativas nos produtos, serviços, funcionamento interno ou criação de valor público;
- d) Foco nas necessidades dos utilizadores: comprovação de que o desempenho contribuiu para a melhoria substancial da satisfação dos utilizadores internos e externos, através da introdução de práticas orientadas para a qualidade do serviço público;
- e) Visão estratégica: evidência de capacidade de planeamento estratégico da unidade orgânica, definindo metas claras de eficácia, eficiência e qualidade e identificando os meios e recursos necessários para a sua concretização;
- f) Motivação e desenvolvimento da equipa: demonstração da implementação eficaz de estratégias de motivação, acompanhamento e desenvolvimento profissional da equipa, contribuindo para a melhoria do desempenho coletivo.

O reconhecimento do Desempenho Excelente deve ainda refletir um contributo claramente distintivo e sustentado, devidamente fundamentado e documentado, de modo a assegurar a objetividade e transparência do processo avaliativo.

*Deliberação
al ex*

AK

6. SIADAP 3

O SIADAP 3 é o subsistema do SIADAP que se aplica aos trabalhadores da Administração Pública e tem por objetivo avaliar o seu desempenho individual, valorizando a contribuição de cada trabalhador para os resultados e objetivos do serviço.

Assim, a avaliação dos trabalhadores deve estar articulada com os objetivos definidos no âmbito do SIADAP 2, garantindo coerência entre metas das unidades orgânicas e os contributos individuais de cada trabalhador.

6.1. Regras para a aplicação do SIADAP 3

A avaliação dos trabalhadores está sujeita às regras definidas nos artigos 41.º a 75.º do SIADAP. Em conformidade com o disposto nos artigos 41.º do SIADAP, a avaliação de desempenho dos trabalhadores, no âmbito do subsistema SIADAP 3, reveste natureza anual e observa as seguintes regras:

- a) É objeto de avaliação o trabalhador que, no ano civil anterior, tenha exercido funções com vínculo de emprego público por período igual ou superior a seis meses, com o correspondente serviço efetivo⁶, independentemente da unidade orgânica onde esse serviço tenha sido prestado.
- b) Quando o trabalhador tenha constituído vínculo de emprego público há menos de seis meses no ano civil anterior, o desempenho relativo a esse período transita para avaliação conjunta no ciclo seguinte.
- c) Quando, no ciclo avaliativo, o trabalhador não reúna seis meses de vínculo nem seis meses de serviço efetivo, não reúne os requisitos para avaliação nesse ano, sendo o respetivo desempenho integrado na avaliação do ciclo subsequente.
- d) Os trabalhadores que, embora com vínculo igual ou superior a seis meses, não tenham serviço efetivo suficiente ou se encontrem na situação prevista no n.º 3 do artigo 42.º da Lei sem decisão favorável do CCA, não são avaliados regularmente. Nesses casos, aplica-se a última classificação obtida (arrastamento de nota) ou procede-se à ponderação curricular, nos termos previstos no n.º 7 do mesmo artigo.
- e) Considera-se serviço efetivo o trabalho realmente prestado pelo trabalhador, em contacto funcional com o respetivo avaliador, ou, não havendo contacto direto de seis meses, em situação que, mediante decisão favorável do CCA, permita a realização da avaliação.
- f) No ano de ingresso na Administração Pública ou de integração em nova carreira, segundo o disposto no artigo 42.º-A, a avaliação de desempenho obedece a requisitos específicos:
 - O trabalhador deve contratualizar os parâmetros de avaliação com o avaliador no prazo máximo de dez dias após a conclusão do período experimental;
 - Se entre a conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo decorrerem menos de seis meses, mas o trabalhador reunir mais de seis meses de serviço efetivo, ser-lhe-á atribuída avaliação administrativa (correspondente à menção de Desempenho Regular).
- g) A contratualização dos parâmetros de avaliação para o ciclo 2026 deverá ocorrer durante o mês de fevereiro, em reunião entre o avaliado e o avaliador, e o referido ato deverá ser realizado sempre que o trabalhador inicie uma nova função.
- h) Se ocorrer mudança de avaliador, a avaliação de desempenho é realizada pelo superior hierárquico que detenha essa qualidade no momento da avaliação, devendo ser assegurados contributos adequados para uma apreciação justa e completa do desempenho. Assim:
 - Em caso de mudança de unidade orgânica ou serviço, o(s) anterior(es) avaliador(es) deve(m) remeter ao novo avaliador todos os elementos necessários a uma avaliação efetiva;
 - O(s) avaliador(es) cessante(s) deve(m), antes do termo das suas funções, assegurar a entrega dos elementos indispensáveis à avaliação do período em que o trabalhador esteve sob a sua responsabilidade;
 - Os elementos remetidos devem incluir pronúncia expressa sobre todos os objetivos e competências contratualizados, referentes ao período de contacto funcional entre avaliador e avaliado, devendo ser remetidos formalmente e por escrito.

⁶ Para efeitos de contagem de serviço efetivo, são deduzidas as ausências relevantes, designadamente licenças sem remuneração, licenças parentais e períodos de exercício de funções em entidades não abrangidas pelo SIADAP.

6.2. Trabalhadores e avaliadores

Tendo em consideração a atual estrutura orgânica do Município, os avaliadores no ciclo anual de 2026 serão, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º-B da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, os seguintes:

Unidades orgânicas	Avaliador
Gabinete – Serviço Municipal Proteção Civil	Presidente da Câmara Municipal, João Paulo Guerreiro
Serviço de Qualidade, Auditoria e Fiscalização	Presidente da Câmara Municipal, João Paulo Guerreiro
Unidade de Contratação Pública e Assessoria	Presidente da Câmara Municipal, João Paulo Guerreiro
Gabinete de Planeamento Estratégico	Presidente da Câmara Municipal, João Paulo Guerreiro
Gabinete de Tecnologias de Informação e Transição Digital	Presidente da Câmara Municipal, João Paulo Guerreiro
Unidade de Desporto, Juventude e Associativismo	Presidente da Câmara Municipal, João Paulo Guerreiro
Divisão Financeira e de Recursos Humanos	Presidente da Câmara Municipal, João Paulo Guerreiro
Unidade de Gestão Financeira	Chefe de Divisão, Célia Ferreira
Unidade de Recursos Humanos e Expediente	Chefe de Divisão, Célia Ferreira
Divisão de Desenvolvimento Social e Cultural	Vice-Presidente da Câmara, Ana Faria
Unidade de Planeamento e Ordenamento do Território	Vereador, Ricardo Rosa
Unidade de Administração Direta	Vereador, Ricardo Rosa
Unidade de Obras Municipais	Vereador, Ricardo Rosa
Subunidade Orgânica de Apoio Administrativo da DOMU	Presidente da Câmara Municipal, João Paulo Guerreiro

6.3. Orientação em matéria de fixação de objetivo, indicadores de medida de desempenho e competências

- Trabalhadores inseridos na carreira geral de técnico superior (incluindo COM), nas carreiras especiais de informática, e nas categorias de fiscal municipal e coordenador técnico:
- a) A avaliação destes trabalhadores realiza-se com base nos parâmetros "Resultados" e "Competências", cujas ponderações correspondem a 60% e 40%, respetivamente.
 - b) Por unanimidade, o CCA fixou para efeitos da avaliação destes trabalhadores 3 objetivos e 8 competências.
 - c) Para avaliação dos resultados obtidos, são estabelecidos diferentes níveis de graduação:
 - Objetivo superado: a que corresponde uma pontuação de 5;
 - Objetivo atingido: a que corresponde uma classificação de 3;
 - Objetivo não atingido: a que corresponde uma classificação de 1.
 - d) A classificação final do parâmetro "Resultados" corresponde à média aritmética das pontuações atribuídas a cada objetivo fixado.
 - e) Para avaliação das competências demonstradas, são estabelecidos diferentes níveis de graduação:
 - Competência demonstrada a um nível elevado: a que corresponde uma pontuação de 5;
 - Competência demonstrada: a que corresponde uma classificação de 3;
 - Competência não demonstrada ou inexistente: a que corresponde uma classificação de 1.
 - f) A classificação final do parâmetro "Competências" resulta da média aritmética das pontuações atribuídas às competências avaliadas.
 - g) A classificação final é obtida através da média ponderada das pontuações dos dois parâmetros, sendo expressa até às centésimas e, sempre que possível, até às milésimas.

- h) A avaliação do desempenho destes trabalhadores é expressa qualitativa e quantitativamente pelas menções:
- Muito bom: correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
 - Bom: correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
 - Regular: correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
 - Inadequado: correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999;
- Trabalhadores inseridos nas carreiras de assistentes técnicos e assistentes operacionais:
- a) De acordo com o disposto no artigo 45.º-A do SIADAP, avaliação destes trabalhadores realiza-se exclusivamente com base no parâmetro "Competências", por se encontrarem reunidas os seguintes requisitos:
- Trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2;
 - Trabalhadores que desenvolvem atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executadas.
- b) Por unanimidade, o CCA fixou para efeitos da avaliação destes trabalhadores 12 competências.
- c) Para avaliação das competências demonstradas, são estabelecidos diferentes níveis de graduação:
- Competência demonstrada a um nível elevado: a que corresponde uma pontuação de 5;
 - Competência demonstrada: a que corresponde uma classificação de 3;
 - Competência não demonstrada ou inexistente: a que corresponde uma classificação de 1.
- d) A classificação final da avaliação resulta da média aritmética das pontuações atribuídas às competências avaliadas.
- e) A avaliação do desempenho destes trabalhadores é expressa qualitativa e quantitativamente pelas menções:
- Muito bom: correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
 - Bom: correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
 - Regular: correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
 - Inadequado: correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

Tendo em consideração o acima deliberado, foi aprovado o que se reflete no quadro resumo abaixo, em matéria de fixação do número de objetivos e competências para os trabalhadores do Município inseridos nas diferentes carreiras e categorias apresentadas:

Funcionários Por carreira/categoria	Objetivos	Competências
Dirigentes intermédios	3	7
Coordenador municipal da proteção civil	3	8
Técnicos superiores	3	8
Técnico de sistemas de tecnologias de informação	3	8
Fiscal municipal	3	8
Coordenadores técnicos	3	8
Assistentes técnicos	N.A.	12
Encarregados operacionais	N.A.	12
Assistentes operacionais	N.A.	12

6.4. Diferenciação de desempenho

No ciclo avaliativo de avaliação de 2026, a diferenciação de desempenho será garantida através da fixação das percentagens determinadas no artigo 75.º do SIADAP, que incidirão sobre o total de trabalhadores avaliados, com exceção daqueles que estejam em situação de relevarem a última classificação ou que são objeto de avaliação através da atribuição de nota administrativa.

De acordo com o disposto no n.º 2 daquela norma, a aplicação das percentagens para aferição do número de trabalhadores será realizada a aproximação por excesso, quando necessário.

Na diferenciação de desempenhos serão aplicadas as seguintes regras:

- O número de menções de Desempenho Muito Bom e Bom, bem como o reconhecimento do Desempenho Excelente deverão, em regra, ser distribuídas, proporcionalmente por todas as carreiras, categorias, e eventuais universos de trabalhadores com efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.
- As aproximações das quotas em análise devem ser feitas por defeito.
- Caso exista uma parte remanescente de menções a atribuir após a referida distribuição, aquela pode ser distribuída entre os restantes universos, conforme as diretrizes emanadas pelo CCA.

Funcionários		Apuramento da quota			
Carreira	N.º trab.	Muito Bom 30%	Excesso	Bom 30%	Excesso
Técnicos Superiores	26	7,8	0,8	7,8	0,8
Assistentes Técnicos	29	8,7	0,7	8,7	0,7
Assistentes operacionais	76	22,8	0,8	22,8	0,8
Total	131	37		37	
Quota sobrança para distribuição			2,3		2,3

A presente lista está sujeita às alterações motivadas por mudanças na situação jurídico-funcional dos trabalhadores municipais durante o ciclo de avaliação.

A validação das propostas de avaliação com a menção de Desempenho Bom e Muito Bom depende da verificação das seguintes condições:

- No que respeita aos resultados, o avaliador deve evidenciar o acompanhamento efetuado relativamente aos objetivos e aos fatores de desempenho que permitiram ao avaliado cumprir ou superar as metas definidas. A proposta de avaliação deve ser apresentada com os respetivos instrumentos de monitorização e fontes de verificação, demonstrando, de forma quantificada, o grau de cumprimento de cada objetivo, bem como a articulação entre os objetivos individuais e os objetivos da unidade orgânica.
- Relativamente às competências, o avaliador deverá apresentar resultados relativos à avaliação de conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais do avaliado. A proposta deve ser acompanhada dos respetivos instrumentos de monitorização, contendo o registo de, pelo menos, três evidências documentadas que sustentem a atribuição de um nível elevado na competência avaliada.
- O avaliador deverá demonstrar que o avaliado contribuiu para a criação de benefícios adicionais para o Município no âmbito do desempenho das suas competências.
- O avaliado deverá ter um registo de elevado grau de cumprimento de regras regulamentares do serviço (pontualidade, assiduidade, regulamentos internos, regras de segurança, etc.).

Não poderão ser atribuídas tais menções de desempenho aos trabalhadores que:

- a) Não compareçam, sem motivo justificável e previamente comunicado, na reunião de avaliação marcada pelo avaliador.
- b) Não compareçam, sem motivo justificável e previamente comunicado, às ações de formação que lhe tenham sido marcadas.
- c) Não apresentem a sua autoavaliação de forma fundamentada na reunião com o avaliador.
- d) Não tenham, no mínimo, avaliação de 3 na avaliação das competências obrigatórias.
- e) Não mostrem disponibilidade para colaborar com os serviços quando solicitado.
- f) Tenham registo de violações dos seus deveres enquanto funcionários do Município.
- g) Não cumpram o seu dever de informação aos serviços e superiores hierárquicos quando não possam comparecer ao trabalho.

6.4.1. Reconhecimento do desempenho excelente

A atribuição da menção de **Desempenho Muito Bom** é objeto de apreciação pelo CCA, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito conducente à menção de **Desempenho Excelente**, podendo esta apreciação ser desencadeada por iniciativa do avaliador ou do avaliado.

O reconhecimento de Desempenho Excelente pressupõe a demonstração clara e objetiva de contributos que excedam de forma relevante o desempenho esperado para o cargo, devendo a proposta apresentar fundamentação expressa relativamente aos seguintes aspetos:

- a) Acréscimos de eficácia, eficiência e qualidade: demonstração de que o desempenho do dirigente contribuiu para a melhoria mensurável da eficácia, eficiência ou qualidade dos processos, procedimentos ou resultados da unidade orgânica;
- b) Otimização dos recursos financeiros: evidência de que o dirigente assegurou uma gestão parcimoniosa, racional e eficaz dos recursos financeiros, gerando reduções de custos, ganhos de eficiência ou potenciando a captação de novas fontes de financiamento;
- c) Inovação: demonstração de que o dirigente promoveu iniciativas, metodologias ou soluções inovadoras que tenham originado melhorias significativas nos produtos, serviços, funcionamento interno ou criação de valor público;
- d) Foco nas necessidades dos utilizadores: comprovação de que o desempenho contribuiu para a melhoria substancial da satisfação dos utilizadores internos e externos, através da introdução de práticas orientadas para a qualidade do serviço público;
- e) Visão estratégica: evidência de capacidade de planeamento estratégico da unidade orgânica, definindo metas claras de eficácia, eficiência e qualidade e identificando os meios e recursos necessários para a sua concretização;
- f) Motivação e desenvolvimento da equipa: demonstração da implementação eficaz de estratégias de motivação, acompanhamento e desenvolvimento profissional da equipa, contribuindo para a melhoria do desempenho coletivo.

Para efeitos da utilização do método de avaliação “Ponderação Curricular”, previsto no n.º 7 do artigo 42.º do SIADAP, o CCA aprovou, por unanimidade, e nos termos do n.º 4 do artigo 43.º do SIADAP, os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração, em conformidade com o Anexo B - Ponderação Curricular.

7. Fases/Elementos transversais aos 3 subsistemas de avaliação de desempenho

7.1. Harmonização das propostas de avaliação

O CCA, no âmbito das suas competências, irá proceder à harmonização das propostas de avaliação de acordo com os seguintes processos:

- a) Verificação de eventuais disparidades na forma de apreciação dos níveis de cumprimento das componentes de avaliação.
- b) Constatação da inexistência de fundamentação devidamente comprovada, sob pena de indeferimento liminar.
- c) Comprovação de que as propostas apresentadas reúnem os critérios definidos pelo CCA.
- d) Verificação de que as propostas dos avaliadores respeitam as percentagens de diferenciação de desempenho, legalmente previstas.

Para a concretização do processo de harmonização, o CCA terá de efetuar, concomitantemente:

- a) A distribuição equilibrada e proporcional de quotas por carreira e unidade orgânica/serviço.
- b) A análise das fundamentações das avaliações elaboradas pelos avaliadores.
- c) A ordenação decrescente das quotas qualitativas.

7.2. Critérios de desempate

Quando, para efeitos previstos na lei, for necessário proceder ao desempate entre trabalhadores ou dirigentes intermédios que tenham a mesma classificação final de desempenho (Bom, Muito Bom e Excelente), releva consecutivamente:

- a) A avaliação obtida no parâmetro de avaliação "Resultados".
- b) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo.
- c) O número de objetivos atingidos.
- d) A classificação da última avaliação de desempenho.
- e) O tempo de serviço relevante na carreira.
- f) O tempo de serviço no exercício de funções públicas.
- g) O maior número de pontos desde a última progressão, caso não tenham beneficiado deste critério de desempate no ciclo avaliativo anterior.

Sempre que for necessário proceder à descida da classificação, a nova avaliação de desempenho corresponderá cumulativamente:

- a) À menção qualitativa imediatamente inferior àquela em que se encontra.
- b) À classificação quantitativa correspondente ao limiar superior do intervalo de valores equivalente a essa nova menção.

8. Aferição do grau de implementação e monitorização do SIADAP

Para efeitos do disposto no n.º 7 do artigo 76.º do SIADAP é competência da Unidade de Recursos Humanos e Expediente monitorizar a forma como o SIADAP está a ser aplicado no Município, devendo informar o CCA.

9. Divulgação de diretrizes e orientações pelo CCA

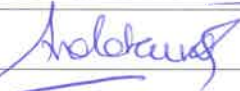
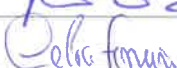
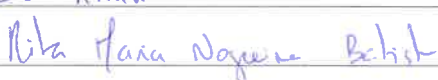
O CCA divulga as suas diretrizes nos diversos serviços do Município, na intranet e na página da Câmara Municipal.

10. Casos omissos

Tudo o que não estiver previsto no presente documento, em caso de dúvida, aplicam-se as disposições do Código dos Procedimentos Administrativos (CPA) e toda a legislação relacionada com o SIADAP.

11. Entrada em vigor

As diretrizes do CCA entram em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.

Os membros do CCA	
João Paulo Carvalho Guerreiro	
Ana Catarina Vaz Pinheiro de Furtado Faria	
Ricardo José Farinha Rosa	
Célia Fernanda da Costa Marques Ferreira	
Rita Maria Nogueira Batista	

12. Anexos

A. Cronologia do processo avaliativo 2026

i. SIADAP 1

ANO ANTERIOR (2025)					
Definição da avaliação de desempenho dos serviços					
ANO ANTERIOR	Fase	Quando	Intervenientes	Lei do SIADAP	
	"Definição da avaliação de desempenho das Unidades Orgânicas (Ano anterior - 2025)"	Definição do plano estratégico	Aquando da preparação da proposta do orçamento não devendo ultrapassar a data de 30 de novembro	Órgão Executivo	Artigo 8.º Artigo 10.º Artigo 81.º
		Definição dos objetivos anuais de cada uma das Unidades Orgânicas		Presidente da Câmara Vereadores Dirigentes Intermédios	
		Aprovação dos objetivos anuais de cada uma das Unidades Orgânicas	Até 15 de dezembro	Presidente da Câmara	Artigo 81.º
ANO EM AVALIAÇÃO (2026)					
Monitorização					
ANO EM AVALIAÇÃO	Fase	Quando	Intervenientes	Lei do SIADAP	
	Monitorização	No decorrer do ano em avaliação	Presidente da Câmara	Artigo 8.º Artigo 13.º	
ANO SEGUINTE (2027)					
Avaliação					
ANO SEGUINTE	Fase	Quando	Intervenientes	Lei do SIADAP	
	Autoavaliação (que integra o relatório de atividades anual) e avaliação dos serviços	Até 15 de maio	Dirigente intermédio Vereador Presidente da Câmara	Artigo 8.º Artigo 14.º Artigo 15.º Artigo 18.º Artigo 30.º	
	Análise/Avaliação	Após 31 de maio	Presidente da Câmara	Artigo 17.º	
	Homologação ou alteração das menções propostas pelo dirigente de cada Unidade Orgânica			Artigo 18.º	
	Proposta de reconhecimento de desempenho "Excelente"	Após homologação da avaliação final de desempenho «Bom»	Dirigente intermédio Vereador Presidente da Câmara	Artigo 18.º	
	Parecer sobre as propostas de reconhecimento de desempenho "Excelente"	Após receção dos pedidos de reconhecimento de desempenho «Excelente»	CCA	Artigo 18.º-A	
	Homologação das menções de desempenho "Excelente" - 20% dos serviços	Após proposta de reconhecimento de desempenho «excelente»	Presidente da Câmara	Artigo 18.º-A	
	Divulgação	Após avaliação do serviço	Serviço responsável	Artigo 25.º	
	Reconhecimento de desempenho «Excelente»	No ano do reconhecimento de desempenho «Excelente»	Presidente da Câmara	Artigo 26.º-A	
	Atribuição de prémios de desempenho aos dirigentes intermédios. Aumento das percentagens para a diferenciação de desempenhos em sede de SIADAP 3	No ano seguinte ao reconhecimento de desempenho «Excelente»	N.A.	Artigo 26.º-A	

ii. SIADAP 2

ANO ANTERIOR (2025)

ANO ANTERIOR	Planeamento			
	Fase	Quando	Interveniente	Lei do SIADAP
ANO ANTERIOR	Planeamento do processo de avaliação	Alinhamento dos objetivos do serviço e dos dirigentes e seleção de duas competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes	Último trimestre do ano anterior ao ano em avaliação	Presidente da Câmara
	Definição das diretrizes para a aplicação do SIADAP 2		CCA	Artigo 36.º Artigo 40.º Artigo 58.º Artigo 61.º Artigo 62.º

ANO EM AVALIAÇÃO (2026)

ANO EM AVALIAÇÃO	Parâmetros de avaliação			
	Fase	Quando	Interveniente	Lei do SIADAP
ANO EM AVALIAÇÃO	Contratualização dos parâmetros de avaliação	Durante o mês de fevereiro ou no início do exercício das funções de dirigente	Avaliador e avaliado	Artigo 36.º Artigo 40.º Artigo 65.º
	Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, onde se verifica o cumprimento e a conformidade da contratualização dos parâmetros de avaliação e se sinaliza os casos de incumprimento	Após reunião de contratualização dos parâmetros de avaliação	CCA	Artigo 40.º Artigo 61.º Artigo 65.º-A
	Monitorização	No decurso do período avaliativo	Avaliador e avaliado	Artigo 40.º Artigo 61.º Artigo 74.º

ANO SEGUINTE (2027)

ANO SEGUINTE	Avaliação			
	Fase	Quando	Interveniente	Lei do SIADAP
ANO SEGUINTE	Autoavaliação e avaliação	Preenchimento da ficha de autoavaliação com eventual autoproposta de reconhecimento de desempenho «Excelente»	Avaliado	Artigo 40.º Artigo 61.º Artigo 63.º
		Análise de autoavaliação (se possível em conjunto com o avaliado) e preenchimento da ficha de avaliação com fundamentação da atribuição da menção de desempenho "Inadequado", "Bom" ou "Muito Bom", se aplicável e eventual proposta de reconhecimento de desempenho "Excelente"	Avaliador	Artigo 36.º Artigo 40.º Artigo 61.º Artigo 63.º
		Reunião do CCA para analisar as propostas de avaliação e harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenho e validação dos desempenhos "Muito Bom", "Bom" e "Inadequado", bem como do reconhecimento de desempenho "Excelente". Caso o CCA não valide a proposta de avaliação, estabelece nova classificação e dá conhecimento desta ao avaliador, que por sua vez dá conhecimento ao avaliado (reunião de avaliação)	CCA	Artigo 37.º Artigo 39.º Artigo 40.º Artigo 58.º Artigo 64.º
		Reunião de avaliação, após reunião do CCA restrito, onde é dado o conhecimento da avaliação e quando são contratualizados os parâmetros de avaliação para o ciclo avaliativo seguinte	Avaliador e avaliado	Artigo 40.º Artigo 65.º
	Apreciação pelo CCA			
ANO SEGUINTE	Apreciação da proposta de avaliação pelo CCA	Pedido de apreciação da proposta de avaliação pelo CCA restrito	Avaliado	Artigo 58.º
		O CCA reúne para apreciação das propostas de avaliação e elaborar parecer sobre a mesma	CCA	
ANO SEGUINTE	Homologação			
	Fase	Quando	Interveniente	Lei do SIADAP
ANO SEGUINTE	Homologação das avaliações e conhecimento	Homologação das avaliações	Até 30 de abril	Presidente da CM
		Tomada de conhecimento da homologação	No prazo de 5 dias úteis após a homologação	Avaliado
ANO SEGUINTE	Reclamação			
	Fase	Quando	Interveniente	Lei do SIADAP
ANO SEGUINTE	Reclamação e outras Impugnações (fase não obrigatória)	Apresentação da reclamação do ato de homologação	No prazo de 10 dias úteis após tomada de conhecimento da homologação	Avaliado
		Decisão sobre a reclamação	No prazo de 10 dias úteis após a reclamação	Presidente da CM
		Impugnação administrativa e impugnação jurisdicional	Após conhecimento da homologação e/ou da decisão sobre a reclamação	Avaliado

iii. SIADAP 3

ANO ANTERIOR (2025)					
ANO ANTERIOR	Planeamento				
	Fase	Quando	Intervenientes	Lei do SIADAP	
	Planeamento do processo de avaliação	Planificação alinhada dos objetivos do serviço, dirigentes e trabalhadores Estabelecer diretrizes para a aplicação do SIADAP 3	Último trimestre do ano anterior ao ano em avaliação	Presidente da CM CCA	Artigo 58.º Artigo 60.º Artigo 62.º
ANO EM AVALIAÇÃO (2026)					
ANO EM AVALIAÇÃO	Parâmetros de avaliação				
	Fase	Quando	Ação	Lei do SIADAP	
	Contratualização dos parâmetros de avaliação	Em fevereiro ou no início de novas funções; No ano de ingresso, até 10 dias após a conclusão com sucesso do PE	Avaliador e avaliado	Artigo 42.º-A Artigo 45.º-B Artigo 65.º	
	Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, onde se verifica o cumprimento e a conformidade da contratualização dos parâmetros de avaliação e se sinaliza os casos de incumprimento	Após reunião de contratualização dos parâmetros de avaliação	CCA	Artigo 65.º-A	
	Monitorização - aquando da reformulação de objetivos, o avaliador e avaliado devem preencher a ficha de monitorização de desempenho	No decurso do período avaliativo	Avaliador e avaliado	Artigo 74.º	
	Ponderação curricular				
	Fase	Quando	Ação	Lei do SIADAP	
	Ponderação curricular	Informar os trabalhadores sem avaliação anterior ou que pretendam alterá-la de que devem solicitar avaliação por ponderação curricular	1.ª quinzena de dezembro do ano em avaliação	Serviço	Artigo 42.º Artigo 43.º
		Requer a realização de avaliação por ponderação curricular	Até 31 de dezembro do ano em avaliação	Avaliado	
		Avaliação por ponderação curricular	1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte ao ano em avaliação	Superior hierárquico imediato	
ANO SEGUINTE (2027)					
ANO SEGUINTE	Avaliação				
	Fase	Quando	Ação	Lei do SIADAP	
	Autoavaliação	Preenchimento da ficha de autoavaliação, com eventual autoproposta de reconhecimento de desempenho «Excelente»	Avaliado	Artigo 40.º Artigo 61.º Artigo 63.º	
	Avaliação	Análise da autoavaliação (preferencialmente com o avaliado) e preenchimento da ficha de avaliação, incluindo a fundamentação de "Inadequado", "Bom" ou "Muito Bom" e, quando aplicável, a proposta de reconhecimento de "Excelente".	Avaliador	Artigo 63.º	
	Reunião do CCA para análise e harmonização das propostas de avaliação, garantindo o cumprimento das percentagens de diferenciação e a validação dos desempenhos "Excelente", "Muito Bom", "Bom" e "Inadequado". Caso não valide a proposta, o CCA fixa uma nova classificação e comunica-a ao avaliador, que a transmite ao avaliado na reunião de avaliação.	2ª quinzena de janeiro do ano seguinte ao ano em avaliação	CCA	Artigo 64.º	
	Reunião de avaliação (após reunião do CCA restrito) onde é dado o conhecimento da avaliação e quando são contratualizados os parâmetros de avaliação para o ciclo avaliativo seguinte	Mês de fevereiro do ano seguinte ao ano em avaliação	Avaliador e avaliado	Artigo 65.º	
	Comissão Paritária				
	Fase	Quando	Ação	Lei do SIADAP	
	Apreciação do processo pela Comissão Paritária (fase não obrigatória)	Apresenta requerimento dirigido ao dirigente máximo do serviço, a solicitar a apreciação do processo de avaliação por parte da comissão paritária	No prazo de 10 dias úteis após tomada de conhecimento da proposta de avaliação final e antes da homologação	Avaliado	Artigo 70.º
		Reúne para apreciação do processo de avaliação Elabora relatório fundamentado com proposta de avaliação	No prazo de 10 dias úteis após a solicitação de apreciação à Comissão Paritária e antes da homologação	CCA	
	Homologação				
	Fase	Quando	Ação	Lei do SIADAP	
	Homologação das avaliações e conhecimento	Homologação das avaliações	Até 30 de abril	Presidente da CM	Artigo 71.º
		Tomada de conhecimento da homologação	No prazo de 5 dias úteis após a homologação	Avaliado	
	Reclamação				
Fase	Quando	Ação	Lei do SIADAP		
Reclamação e outras impugnações (fase não obrigatória)	Apresentação da reclamação do ato de homologação	10 dias úteis após tomada de conhecimento da homologação	Avaliado	Artigo 72.º	
	Decisão sobre a reclamação	10 dias úteis após a reclamação	Presidente da CM		
		Impugnação administrativa e impugnação jurisdicional	Após conhecimento da homologação e/ou da decisão sobre a reclamação	Avaliado	Artigo 73.º

B. Ponderação Curricular**Ciclo de avaliação anual - 2026**

Ponderação Curricular (SIADAP 3): Carreira de **Técnico Superior**
 Valoração efetuada nos termos do n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12

1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

Corresponde ao grau académico ou que a este seja equiparado, bem como a habilitação que corresponde a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

Na valorização destes elementos, são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data de integração do trabalhador na respetiva carreira.

Habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira obrigatória para o cargo exercido, nos termos da legislação aplicável	1 valor
1 grau ou ciclo académico a mais do que aquele que é legalmente exigido para o exercício das suas funções	3 valores
2 graus ou ciclos académicos a mais do que aquele que é legalmente exigido para o exercício das suas funções	5 valores

Máx. 5 valores**2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)**

A experiência profissional a avaliar, nos termos do disposto no art.º 43.º, é **referente aos últimos 3 anos**. Será ponderada para a avaliação a participação em projetos (**PP**) de relevante interesse para a carreira a que pertence o avaliado, ou o desempenho de funções, cargos ou atividades, 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 de participação em ações ou projetos de relevante interesse e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos esses cargos, funções ou atividades. São consideradas ações ou projetos de relevante interesse 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 caráter técnico, bem como aqueles que permitiram alcançar resultados relevantes.

Por cada participação em grupo de trabalho	0,5 valor
Coordenação de grupos de trabalho	1,5 valores
Elaboração de estudos relevantes sobre o Município	1,5 valores
Orientação de estágios profissionais ou equiparados	0,5 valor
Monitorização de ações de formação	0,5 valor
Participação como orador em seminários conferências ou afins	0,5 valor
Outras funções de especial relevância fundamentadamente reconhecida pelo avaliador	1,5 valores

A pontuação final deste critério é feita da seguinte forma:

0 até 2 valores inclusive	1 valor
Superior a 2 e até 5 valores inclusive	3 valores
Mais de 5 valores	5 valores

Máx. 5 valores**3. VALORIZAÇÃO CURRICULAR (VC)**

Na VC são ponderadas as participações em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, realizadas nos **últimos 3 anos**, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Para esse efeito, consideram-se os cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios.

< 30 horas de formação com interesse para as funções desempenhadas	1 valor
Entre 30 horas a 70 horas de formação com interesse para as funções desempenhadas	3 valores
> 70 horas de formação com interesse para as funções desempenhadas	5 valores

Máx. 5 valores

Notas:

Quando a duração da formação seja indicada em dias, semanas ou meses, far-se-á a sua conversão da seguinte forma:

- a) A cada dia correspondem 7 horas;
- b) A cada semana correspondem 5 dias;
- c) A cada mês correspondem 4 semanas.

Se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 6h.

4. CARGOS OU FUNÇÕES DE RELEVANTE INTERESSE PÚBLICO OU SOCIAL (CFRIPS)

Este elemento pondera e valora o exercício de cargos nos últimos 3 anos, previstos nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08/02, de acordo com o seguinte:

Ausência de exercício de cargo ou função de reconhecido interesse público ou social no ano em avaliação	1 valor
Exercício de um cargo ou função de reconhecido interesse público ou social no ano em avaliação	3 valores
Acumulação de mais do que um cargo ou função de reconhecido interesse público ou social no ano em avaliação	5 valores

Máx. 5 valores

Consideram-se **Cargos ou funções de Relevante Interesse Público ou Social**

- Titular de Órgão de Soberania
- Titular de outros cargos políticos
- Cargos dirigentes
- Cargos em gabinetes de apoio aos membros ou governo, da administração local ou equiparados e bem como de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação

Consideram-se **Cargos ou funções de Relevante Interesse Social**

- Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical
- Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social (exercício de cargos diretivos e exercício de funções a qualquer título)

PONDERAÇÃO CURRICULAR FINAL

PCF = 10% HAP + 55% EP + 20% VC + 15% CFRIPS

Se CFRIPS = 1, a PCF será:

PCF = 10% HAP + 60% EP + 20% VC + 10% CFRIPS

ESCALA FINAL DE AVALIAÇÃO

Desempenho Muito Bom: 4 a 5 valores

Desempenho Bom: 3,500 a 3,999 valores

Desempenho Regular: 2 a 3,499 valores

Desempenho Inadequado: 1 a 1,999 valores

Ciclo de avaliação anual - 2026Ponderação Curricular (SIADAP 3): Carreira de **Assistente Técnico**

Valoração efetuada nos termos do n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12

1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

Corresponde ao grau académico ou que a este seja equiparado, bem como a habilitação que corresponde a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

Na valorização destes elementos, são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data de integração do trabalhador na respetiva carreira.

Habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira obrigatória para o cargo exercido, nos termos da legislação aplicável	1 valor
1 grau ou ciclo académico a mais do que aquele que é legalmente exigido para o exercício das suas funções	3 valores
2 graus ou ciclos académicos a mais do que aquele que é legalmente exigido para o exercício das suas funções	5 valores

Máx. 5 valores**2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)**

A experiência profissional a avaliar, nos termos do disposto no art.º 43.º, é **referente aos últimos 3 anos**. Será ponderada para a avaliação a participação em projetos (PP) de relevante interesse para a carreira a que pertence o avaliado, ou o desempenho de funções, cargos ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de funções de chefia de unidades orgânicas ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

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

Por cada participação em grupo de trabalho	0,5 valor
Outras funções de especial relevância fundamentadamente reconhecida pelo avaliador	1,5 valores

A pontuação final deste subcritério é feita da seguinte forma:

0 até 2 valores inclusive	1 valor
Superior a 2 e até 5 valores inclusive	3 valores
Mais de 5 valores	5 valores

Máx. 5 valores**3. VALORIZAÇÃO CURRICULAR (VC)**

Na VC são ponderadas as participações em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, realizadas nos **últimos 3 anos**, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Para esse efeito, consideram-se os cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios.

< 25 horas de formação com interesse para as funções desempenhadas	1 valor
Entre 25 a 50 horas de formação com interesse para as funções desempenhadas	3 valores
> 50 horas de formação com interesse para as funções desempenhadas	5 valores

Máx. 5 valores**Notas:**

Quando a duração da formação seja indicada em dias, semanas ou meses, far-se-á a sua conversão da seguinte forma:

- a) A cada dia correspondem 7 horas;
- b) A cada semana correspondem 5 dias;
- c) A cada mês correspondem 4 semanas.

Se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 6h.

4. CARGOS OU FUNÇÕES DE RELEVANTE INTERESSE PÚBLICO OU SOCIAL

Este elemento pondera e valora o exercício de cargos nos últimos 3 anos, previstos nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08/02, de acordo com o seguinte:

Ausência de exercício de cargo ou função de reconhecido interesse público ou social no ano em avaliação	1 valor
Exercício de um cargo ou função de reconhecido interesse público ou social no ano em avaliação	3 valores
Acumulação de mais do que um cargo ou função de reconhecido interesse público ou social no ano em avaliação	5 valores

Máx. 5 valores

Consideram-se **Cargos ou funções de Relevante Interesse Público ou Social**

- Titular de Órgão de Soberania
- Titular de outros cargos políticos
- Cargos dirigentes
- Cargos em gabinetes de apoio aos membros ou governo, da administração local ou equiparados e bem como de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação

Consideram-se **Cargos ou funções de Relevante Interesse Social**

- Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical
- Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social (exercício de cargos diretivos e exercício de funções a qualquer título)

PONDERAÇÃO CURRICULAR FINAL

$$PCF = 10\% \text{ HAP} + 55\% \text{ EP} + 20\% \text{ VC} + 15\% \text{ CFRIPS}$$

Se CFRIPS = 1, a PCF será:

$$PCF = 10\% \text{ HAP} + 60\% \text{ EP} + 20\% \text{ VC} + 10\% \text{ CFRIPS}$$

ESCALA FINAL DE AVALIAÇÃO

Desempenho Muito Bom: 4 a 5 valores

Desempenho Bom: 3,500 a 3,999 valores

Desempenho Regular: 2 a 3,499 valores

Desempenho Inadequado: 1 a 1,999 valores

Ciclo de avaliação anual - 2026

Ponderação Curricular (SIADAP 3): Carreira de **Assistente Operacional**
 Valoração efetuada nos termos do n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12

1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

Corresponde ao grau académico ou que a este seja equiparado, bem como a habilitação que corresponde a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

Na valorização destes elementos, são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data de integração do trabalhador na respetiva carreira.

Habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira obrigatória para o cargo exercido, nos termos da legislação aplicável	1 valor
1 grau ou ciclo académico a mais do que aquele que é legalmente exigido para o exercício das suas funções	3 valores
2 graus ou ciclos académicos a mais do que aquele que é legalmente exigido para o exercício das suas funções	5 valores

Máx. 5 valores**2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)**

A experiência profissional a avaliar, nos termos do disposto no art.º 43.º, é **referente aos últimos 3 anos**. Será ponderada para avaliação a participação em projetos (PP) de relevante interesse para a carreira a que pertence o avaliado, ou o desempenho de funções, cargos ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de funções de chefia de unidades orgânicas ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

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

Por cada participação em grupo de trabalho	0,5 valores
Outras funções de especial relevância fundamentadamente reconhecida pelo avaliador	1,5 valores

A pontuação final deste subcritério é feita da seguinte forma:

0 até 2 valores inclusive	1 valor
Superior a 2 e até 5 valores inclusive	3 valores
Mais de 5 valores	5 valores

Máx. 5 valores**3. VALORIZAÇÃO CURRICULAR (VC)**

Na VC são ponderadas as participações em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, realizadas nos **últimos 3 anos**, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Para esse efeito, consideram-se os cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios.

< 15 horas de formação com interesse para as funções desempenhadas	1 valor
Entre 15 e 25 horas de formação com interesse para as funções desempenhadas	3 valores
> 25 horas de formação com interesse para as funções desempenhadas	5 valores

Máx. 5 valores**Notas:**

Quando a duração da formação seja indicada em dias, semanas ou meses, far-se-á a sua conversão da seguinte forma:

- a) A cada dia correspondem 7 horas;
- b) A cada semana correspondem 5 dias;
- c) A cada mês correspondem 4 semanas.

Se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 6h.

4. CARGOS OU FUNÇÕES DE RELEVANTE INTERESSE PÚBLICO OU SOCIAL

Este elemento pondera e valora o exercício de cargos nos últimos 3 anos, previstos nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08/02, de acordo com o seguinte:

Ausência de exercício de cargo ou função de reconhecido interesse público ou social no ano em avaliação	1 valor
Exercício de um cargo ou função de reconhecido interesse público ou social no ano em avaliação	3 valores
Acumulação de mais do que um cargo ou função de reconhecido interesse público ou social no ano em avaliação	5 valores

Máx. 5 valores

Consideram-se **Cargos ou funções de Relevante Interesse Público ou Social**

- Titular de Órgão de Soberania
- Titular de outros cargos políticos
- Cargos dirigentes
- Cargos em gabinetes de apoio aos membros ou governo, da administração local ou equiparados e bem como de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação

Consideram-se **Cargos ou funções de Relevante Interesse Social**

- Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical
- Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social (exercício de cargos diretivos e exercício de funções a qualquer título)

PONDERAÇÃO CURRICULAR FINAL

$$PCF = 10\% \text{ HAP} + 55\% \text{ EP} + 20\% \text{ VC} + 15\% \text{ CFRIPS}$$

Se CFRIPS = 1, a PCF será:

$$PCF = 10\% \text{ HAP} + 60\% \text{ EP} + 20\% \text{ VC} + 10\% \text{ CFRIPS}$$

ESCALA FINAL DE AVALIAÇÃO

Desempenho Muito Bom: 4 a 5 valores

Desempenho Bom: 3,500 a 3,999 valores

Desempenho Regular: 2 a 3,499 valores

Desempenho Inadequado: 1 a 1,999 valores

CrITÉrios excelente – Ponderação curricular

Para atribuição de excelente na avaliação por ponderação curricular, deverão ser preenchidos os seguintes critérios:

A. Carreira de técnico superior

1 – Habilitações académicas

O trabalhador deverá comprovar o grau de doutor, correspondente ao nível 8 do QNQ, demonstrando a capacidade acima da média para desenvolver investigação e especializar-se em determinada área de conhecimento relevante para o posto de trabalho.

2 – Experiência profissional

O trabalhador terá de comprovar mais de 20 anos na Função Pública e mais de 5 anos de exercício de funções na carreira e na área do posto de trabalho.

Para além disso, o trabalhador terá de comprovar a participação em, pelo menos, 3 projetos de relevante interesse para o posto de trabalho, para o serviço e/ou para o Município.

Para efeito de atribuição de excelente, a experiência profissional e o relevante interesse dos projetos deverão corresponder aos seguintes resultados:

- a) Acréscimos de eficácia, de eficiência e de qualidade: em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para acrescer valor em termos de eficácia, eficácia e a qualidade dos processos/procedimentos;
- b) Otimização de recursos, designadamente através da sua captação ou redução de custos: em que medida o avaliado fez uma utilização parcimoniosa e eficaz dos recursos necessários ao seu desempenho de modo a gerar reduções de custo e/ou promoveu a captação de novos recursos financeiros;
- c) Inovação organizacional nos produtos ou nos serviços: em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para a inovação organizacional, nos produtos ou serviços, de modo a expandir a criação de valor público pelo serviço;
- d) Melhoria na satisfação de utilizadores internos ou externos: em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para melhorar as condições de satisfação das necessidades de utilizadores externos ou internos.

A relevância do serviço prestado será apurada casuisticamente e de forma fundamentada.

3 – Valorização curricular

O número de horas de formação nos últimos 3 (três) anos deverá ultrapassar as 200h de formação com interesse para as funções desempenhadas.

Relevará igualmente para a atribuição de excelente a frequência de pós-graduações e cursos de especialização.

4 – Cargos ou funções de relevante interesse público ou social

O técnico superior deverá comprovar o exercício de funções como:

- a) Titular de órgão de soberania nacional ou regional;
- b) Titular de órgão autárquico;
- c) Titular de cargo de direção superior em organismos públicos;
- d) Titular de cargo dirigente em estruturas sindicais;
- e) Presidente da direção de associações e instituições públicas de solidariedade social.

Para atribuição de excelente, o exercício de qualquer destes cargos deverá ter sido desenvolvido durante um período mínimo de 3 anos.

A relevância do serviço prestado será apurada casuisticamente e de forma fundamentada. Compete ao trabalhador provar e fundamentar devidamente o interesse social relevante da associação ou instituição a ter em conta.

B. Carreira de assistente técnico**1 – Habilitações académicas**

O trabalhador deverá comprovar a posse de um bacharelato ou grau superior em área relevante para o posto de trabalho.

2 – Experiência profissional

O trabalhador terá de comprovar mais de 20 anos na Função Pública e mais de 5 anos de exercício de funções na carreira e na área do posto de trabalho.

Para além disso, o trabalhador terá de comprovar a participação em, pelo menos, 3 projetos de relevante interesse para o posto de trabalho, para o serviço e/ou para o Município.

Para efeito de atribuição de excelente, a experiência profissional e o relevante interesse dos projetos deverão corresponder aos seguintes resultados:

- e) Acréscimos de eficácia, de eficiência e de qualidade: em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para acrescentar valor em termos de eficácia, eficácia e a qualidade dos processos/procedimentos;
- f) Otimização de recursos, designadamente através da sua captação ou redução de custos: em que medida o avaliado fez uma utilização parcimoniosa e eficaz dos recursos necessários ao seu desempenho de modo a gerar reduções de custo e/ou promoveu a captação de novos recursos financeiros;
- g) Inovação organizacional nos produtos ou nos serviços: em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para a inovação organizacional, nos produtos ou serviços, de modo a expandir a criação de valor público pelo serviço;
- h) Melhoria na satisfação de utilizadores internos ou externos: em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para melhorar as condições de satisfação das necessidades de utilizadores externos ou internos.

A relevância do serviço prestado será apurada casuisticamente e de forma fundamentada.

3 – Valorização curricular

O número de horas de formação nos últimos 3 (três) anos deverá ultrapassar as 100h de formação com interesse para as funções desempenhadas.

4 – Cargos ou funções de relevante interesse público ou social

Para atribuição de excelente, o exercício dos cargos descritos neste campo de avaliação da ponderação curricular deverá ter sido desenvolvido durante um período mínimo de 5 anos.

A relevância do serviço prestado será apurada casuisticamente e de forma fundamentada. Compete ao trabalhador provar e fundamentar devidamente o interesse social relevante da associação ou instituição a ter em conta.

C. Carreira de assistente operacional

1 – Habilitações académicas

O trabalhador deverá comprovar o 12.º ano de escolaridade.

2 – Experiência profissional

O trabalhador terá de comprovar mais de 20 anos na Função Pública e mais de 5 anos de exercício de funções na carreira e na área do posto de trabalho.

Para além disso, o trabalhador terá de comprovar a participação em, pelo menos, 3 projetos de relevante interesse para o posto de trabalho, para o serviço e/ou para o Município.

Para efeito de atribuição de excelente, a experiência profissional e o relevante interesse dos projetos deverão corresponder aos seguintes resultados:

- i) Acréscimos de eficácia, de eficiência e de qualidade: em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para acrescer valor em termos de eficácia, eficácia e a qualidade dos processos/procedimentos;
- j) Otimização de recursos, designadamente através da sua captação ou redução de custos: em que medida o avaliado fez uma utilização parcimoniosa e eficaz dos recursos necessários ao seu desempenho de modo a gerar reduções de custo e/ou promoveu a captação de novos recursos financeiros;
- k) Inovação organizacional nos produtos ou nos serviços: em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para a inovação organizacional, nos produtos ou serviços, de modo a expandir a criação de valor público pelo serviço;
- l) Melhoria na satisfação de utilizadores internos ou externos: em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para melhorar as condições de satisfação das necessidades de utilizadores externos ou internos.

A relevância do serviço prestado será apurada casuisticamente e de forma fundamentada.

3 – Valorização curricular

O número de horas de formação nos últimos 3 (três) anos deverá ultrapassar as 50h de formação com interesse para as funções desempenhadas.

4 – Cargos ou funções de relevante interesse público ou social

Para atribuição de excelente, o exercício dos cargos descritos neste campo deverá ter sido desenvolvido durante um período mínimo de 5 anos.

A relevância do serviço prestado será apurada casuisticamente e de forma fundamentada.