

SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAP)

DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS APLICÁVEL À AVALIAÇÃO DO CICLO AVALIATIVO 2025 E DISTRIBUIÇÃO DAS POSSIBILIDADES LEGAIS POR CARREIRAS / CATEGORIAS E UNIVERSOS (SERVIÇOS MUNICIPAIS OU AGRUPAMENTOS DE ESCOLAS) NO ÂMBITO DO SIADAP 3 | DEMAIS ASPETOS DE OPERACIONALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO NO CICLO AVALIATIVO 2025 (SIADAP 3) | EFETIVAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO CICLO AVALIATIVO 2025 (SIADAP 3) E DO PLANEAMENTO DO CICLO AVALIATIVO 2026

PROPOSTA

A. DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS APLICÁVEL À AVALIAÇÃO DO CICLO AVALIATIVO 2025 E DISTRIBUIÇÃO DAS POSSIBILIDADES LEGAIS POR CARREIRAS / CATEGORIAS E UNIVERSOS (SERVIÇOS MUNICIPAIS OU AGRUPAMENTOS DE ESCOLAS), NO ÂMBITO DO SIADAP 3

Considerando:

1. O Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), estabelecido pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, composto pelos subsistemas de avaliação do desempenho das unidades orgânicas dos municípios (SIADAP 1), dos dirigentes dos municípios (SIADAP 2) e dos trabalhadores das autarquias locais (SIADAP 3), nos termos adaptados da Administração Autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
2. A revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, operada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, na atual redação; diploma que veio introduzir alterações ao Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Órgãos da Administração Central, Regional e Local do Estado (EPD), aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro; à Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o SIADAP; e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada e constante em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; e
3. A manutenção, em vigor, dos sistemas de avaliação adaptados até à sua revisão para adaptação ao Decreto-Lei n.º 12/2024, até 30 de junho de 2026, sob pena de caducidade; conforme no Decreto-Lei n.º 9/2026, de 14 de janeiro, que procede à primeira alteração àquele Decreto-Lei,

Considerando, ainda, os preceitos inscritos na referida Lei n.º 66-B/2007, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, bem como no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, relativamente (i) às menções da avaliação final, (ii) ao reconhecimento de mérito e (iii) à diferenciação de desempenhos, no âmbito do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3), designadamente:

4. Tratando-se de trabalhadores, em que se incluem, neste domínio municipal, técnicos superiores, especialistas de sistemas e tecnologias de informação, assistentes técnicos, coordenadores técnicos, técnicos de sistemas e tecnologias de informação, fiscais, chefe de serviços de administração escolar, assistentes operacionais e encarregados operacionais, prescrevem:
 - 4.1. O n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, que "A avaliação final é expressa nas seguintes menções: a) *Muito bom* - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5; *Bom* - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999; c) *Regular* - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499; e d) *Inadequado* - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e

competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador.”;

4.2. O n.º 1 do artigo 51.º daquela Lei n.º 66-B/2007, que “A atribuição da avaliação de desempenho muito bom é objeto de apreciação pelo conselho coordenador da avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.”;

4.3. Os n.ºs 1, 2, 3 e 4 do artigo 75.º da mesma Lei n.º 66-B/2007, que “1 - A diferenciação de desempenhos é garantida através da fixação das seguintes percentagens: a) 30% para as avaliações de desempenho muito bom e, de entre estas, 10% do total dos trabalhadores para o reconhecimento do desempenho excelente; b) 30% para as avaliações de desempenho bom.”, 2 - As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o total de trabalhadores avaliados, com exceção dos trabalhadores referidos no n.º 6 do artigo 42.º, com aproximação por excesso, quando necessário.”, “3 - Após a aferição das percentagens a que se referem os números anteriores, o número de menções de desempenho muito bom e bom, bem como o reconhecimento do desempenho excelente devem, 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.”, “4 - Quando a distribuição referida no número anterior não esgote o número de menções a atribuir, a parte remanescente pode ser redistribuída entre os restantes universos.”,

Neste termos, atentos os preceitos supra e o constante na proposta presente ao Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) sobre a aplicação dos requisitos funcionais para a avaliação de desempenho do ciclo avaliativo 2025 e aspetos conexos associados à avaliação por ponderação curricular, de acordo com os artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sistematizam-se, infra, os seguintes apuramentos para efeitos de diferenciação de desempenhos e correspondente distribuição máxima das possibilidades legais por carreiras / categorias e universos identificados, no âmbito do SIADAP 3, conforme estabelecido, nomeadamente, no mencionado artigo 75.º, n.ºs 1 e 2, da Lei n.º 66-B/2007, na atual redação, que se propõe para este ciclo avaliativo:

DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS E DISTRIBUIÇÃO MÁXIMA DAS POSSIBILIDADES LEGAIS POR CARREIRAS / CATEGORIAS E UNIVERSOS [SERVIÇOS MUNICIPAIS (SM'S) OU AGRUPAMENTOS DE ESCOLAS (AE'S)], NO ÂMBITO DO SIADAP 3, PARA O CICLO AVALIATIVO 2025

N.º DE TRABALHADORES/AS A AVALIAR	N.º MÁXIMO PERMITIDO DE MENÇÕES DE DESEMPENHO DE BOM 30%	N.º MÁXIMO PERMITIDO DE MENÇÕES DE DESEMPENHO DE MUITO BOM 30%	N.º MÁXIMO PERMITIDO DE MENÇÕES DE DESEMPENHO EXCELENTE 10%
631	189,30	189,30	63,10
ARREDONDAMENTO À UNIDADE	190	190	64

CARREIRAS / CATEGORIAS [UNIVERSOS: SERVIÇOS MUNICIPAIS (SM's) OU AGRUPAMENTOS DE ESCOLAS (AE's)]	N.º DE TRABALHADORES / AS A AVALIAR	REPRESENTAÇÃO RELATIVA	DISTRIBUIÇÃO DE BOM 30%	DISTRIBUIÇÃO DE BOM 30% (ARREDONDADO À UNIDADE)	DISTRIBUIÇÃO DE MUITO BOM 30%	DISTRIBUIÇÃO DE MUITO BOM 30% (ARREDONDADO À UNIDADE)	DISTRIBUIÇÃO DE EXCELENTE 10%	DISTRIBUIÇÃO DE EXCELENTE 10% (ARREDONDADO À UNIDADE)	N.º MÁXIMO DE MENÇÕES DE DESEMPENHO MUITO BOM PERMITIDO CONSIDERANDO O N.º DE RECONHECIMENTOS DE DESEMPENHO EXCELENTE ATRIBUÍDOS
TÉCNICO SUPERIOR + ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO (SM's)	77	12,20%	23,100	23	23,100	23	7,810	8	15
TÉCNICO SUPERIOR + ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO (AE's)	0	0,00%	0,000	0	0,000	0	0,000	0	0
ASSISTENTE TÉCNICO + COORDENADOR TÉCNICO + TÉCNICO DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO + ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO + CHEFE DE SERVIÇOS DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR (SM's)	103	16,32%	30,900	31	30,900	31	10,447	11	20
ASSISTENTE TÉCNICO + COORDENADOR TÉCNICO + TÉCNICO DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO + ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO / FISCAL + CHEFE DE SERVIÇOS DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR (AE's)	29	4,60%	8,700	9	8,700	9	2,941	3	6
ASSISTENTE OPERACIONAL + ENCARREGADO OPERACIONAL (SM's)	220	34,87%	66,000	66	66,000	66	22,314	22	44
ASSISTENTE OPERACIONAL + ENCARREGADO OPERACIONAL (AE's)	202	32,01%	60,600	61	60,600	61	20,488	20	41
TOTAL	631	100,00%	189,300	190	189,300	190	64,000	64	126

Notas:

(1) Os universos «Serviços Municipais (SM's)» ou «Agrupamentos de Escolas (AE's)» inscritos nestes apuramentos, obedecem, neste contexto municipal, à lógica da competência em matéria de «garantia do rigor e da diferenciação de desempenhos», do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) constituído / designado por Despacho do Presidente da Câmara, de 08/01/2026, para os/as trabalhadores/as afetos/as aos SM's, e da Secção Autónoma (SA), criada por deliberação da Câmara Municipal ocorrida em 13/04/2023, para os/as trabalhadores/as afetos/as aos AE's, denominado «Pessoal Não Docente» (PND);

(2) O apuramento supra teve por base o número de trabalhadores a avaliar, determinado de acordo com o n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, podendo vir a ser objeto de possível reajustamento, conexo, designadamente, com a possibilidade de poder(em) ocorrer eventual(ais) pedido(s) de avaliação por ponderação curricular, sujeita(s) às regras relativas à diferenciação de desempenho, atento o n.º 7 daquele mesmo artigo 42.º, e, a verificar-se essa possibilidade, o(s) correspondente(s) trabalhador(es)/(as) passar(em) a integrar o total de trabalhadores avaliados no ciclo avaliativo 2025. Reajustamento, este e eventual, que, a ser necessário, deverá ocorrer em momento prévio à validação das propostas de avaliação de desempenho.

(3) O apuramento, supra, da diferenciação de desempenhos (30% Bom, 30% Muito Bom e, de entre estes, 10% Excelente), tem subjacente a lógica de cálculo e arredondamento por excesso parametrizado no simulador da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=E64B5651-2DCA-445D-B89D-D62ED33CA30F>, bem assim, no Manual SIADAP, da mesma Direção-Geral (páginas 78 a 80), que versa a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, revista pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, disponível em https://www.dgaep.gov.pt/upload/DocTecnica/fivers/Manual_SIADAP_28112024.pdf, ambos, acedidos a 15/01/2026. A distribuição dos números apurados, diferenciadores de desempenho, por carreiras / categorias e universos, tem subjacente o método convencional de arredondamento, patenteado neste último quadro.

B. DEMAIS ASPETOS DE OPERACIONALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO NO CICLO AVALIATIVO 2025 (SIADAP 3)

Considerando, o que, para além dos preceitos acima citados, se prescreve, nomeadamente, em matéria de fundamentação das propostas de avaliação, na Lei SIADAP:

- No n.º 2 do artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2007, que determina, a propósito da iniciativa do avaliado ou do avaliador, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho excelente, que esta "(...) *deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacte do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.*";
- No n.º 1 do artigo 53.º da mesma Lei n.º 66-B/2007, que estabelece que "*A atribuição da menção qualitativa de Desempenho inadequado deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de: a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador; b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.*";

3. Na alínea f) do n.º 1 do artigo 56.º daquela mesma Lei, que determina que *"A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, cabendo ao avaliador"*, entre o mais, *"Fundamentar as avaliações de desempenho muito bom, bom e inadequado, para os efeitos previstos na presente lei."*;
4. No artigo 74.º da mesma Lei em referência, que prescreve que *"1 - No decorrer do período de avaliação, são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar: a) A reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade; b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação; c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ata de fundamentação da avaliação final."*, *"2 - O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado."*,

Considerando, ainda, os efeitos da avaliação do desempenho para os trabalhadores, prevendo-se, designadamente:

5. Nos n.ºs 7 e 8 do artigo 156.º da LTFP, na atual redação, que *"Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, independentemente dos universos definidos nos termos do artigo 158.º, quando aquele, na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 8 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos: a) Três pontos por cada menção máxima [Excelente]; b) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima [Muito Bom]; c) Um ponto e meio por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior [Bom]; d) Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo [Regular]; e) Zero pontos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação [Inadequado]."*, *"8 - Para efeitos do disposto no número anterior, quando os trabalhadores tenham acumulado mais do que os pontos legalmente exigidos para a alteração da posição remuneratória, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório."*.

Considerando, ainda:

6. A publicação da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprovou o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP);
7. A publicação da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, que, nos termos do n.º 1 do seu artigo 1.º "(...) regula as competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 1, 2 e 3 e das competências específicas dos titulares dos cargos de direção intermédia, a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, identificadas de entre as competências elencadas na Portaria n.º 214/2024/1, que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP)."; aprovando, ainda, os modelos de fichas de avaliação a que se refere o artigo 87.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo 1.º,

Considerando, por fim, demais interpretações constantes nas FAQ's da DGAEP, disponíveis para consulta em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44> (acedido em 15/01/2026),

Nestes termos, atentos os preceitos supra e as interpretações referenciadas, bem assim, critérios aplicados nos anteriores ciclos avaliativos, biénios 2021-2022 e 2023-2024, neste contexto municipal, associados, designadamente, à matéria da fundamentação de propostas de avaliação, quando aplicável, e o que estabelece a Norma de Controlo Interno (NCI) | Versão 06, deste Município, sobre a subscrição de declarações de inexistência de conflitos de interesses em sede de avaliação de desempenho, propõe-se para efeitos de efetivação da avaliação do SIADAP 3 no ciclo avaliativo 2025, o seguinte:

- I. Em matéria de fundamentação das propostas de avaliação, em linha com os critérios aplicados nos ciclos avaliativos de 2021-2022 e de 2023-2024, o seguinte:
 - a) As propostas de avaliação com menções de Bom e Muito Bom, em linha com o previsto no n.º 6 do artigo 50.º, da Lei n.º 66-B/2007, deverão ter, obrigatoriamente, associada fundamentação circunstanciada, devendo evidenciar:
 - i. Os objetivos / resultados obtidos pelo/a avaliado/a e a identificação dos principais fatores que contribuíram para os alcançar, se aplicável em razão da avaliação poder incidir, apenas, sobre o parâmetro «competências»; a avaliação dos objetivos / resultados pontuados com 5, a que corresponde o nível de valorização «objetivo superado» (conforme alínea a) do n.º 1 do artigo 47.º, da Lei n.º 66-B/2007), deve ser devidamente fundamentada, de forma circunstanciada, e acompanhada de evidência documental (sempre que aplicável)];
 - ii. Os comportamentos demonstrados, associados às competências contratualizadas, que fundamentam o seu destaque no conjunto dos trabalhadores da mesma carreira / categoria e da mesma unidade orgânica; a avaliação das competências pontuadas com 5, a que corresponde o nível de valorização «competência demonstrada a um nível elevado» (conforme alínea a) do n.º 1 do artigo 49.º, da Lei n.º 66-B/2007), deve ser devidamente fundamentada, de forma circunstanciada, e acompanhada de evidência documental (sempre que aplicável / oportuno)];
 - iii. Os contributos do/a avaliado/a para a prossecução dos objetivos da respetiva unidade orgânica, na lógica dos aspetos decididos pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), em reuniões de 28/04/2023 e de 26/03/2025, respeitantes às «orientações gerais para fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, incluindo os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos», designadamente, conforme infra se reproduz e no que for aplicável:
 - A promoção (na fase de planeamento) e a demonstração (na fase de avaliação) de elevado alinhamento e convergência com Mapa Estratégico aprovado e ou com o Projeto Educativo, aprovado, tratando-se de trabalhadores afetos aos Agrupamentos de Escolas Gualdim Pais, Guia e Pombal;
 - A promoção (na fase de planeamento) e a demonstração (na fase de avaliação) de elevado alinhamento e convergência com os objetivos SIADAP 1 a que se subordinem;

- A promoção e valorização de comportamentos e atitudes que demonstrem (i) elevada “responsabilidade e compromisso com o serviço” e (ii) elevada “orientação para o serviço público”; e
- A caracterização e métricas da “situação de superação de objetivos”: indutora (na fase de planeamento) e reconhecedora (na fase de avaliação) de esforço diferenciado convergente com o Mapa Estratégico aprovado e ou com o Projeto Educativo, aprovado, tratando-se de trabalhadores afetos aos Agrupamentos de Escolas Gualdim Pais, Guia e Pombal, e ou com os objetivos SIADAP 1 a que se subordinem; [na medida em que sejam evidenciados os contributos relevantes da superação de objetivos / demonstração de competências a um nível elevado, para o alcance dos objetivos estratégicos da respetiva unidade orgânica e da Direção Municipal de Gestão Integrada (SIADAP 1), numa lógica de alinhamento dos objetivos entre os três subsistemas de avaliação de desempenho, em cascata].

- b) Para efeitos de **reconhecimento de mérito**, significando Excelente, por iniciativa do/a avaliado/a ou do/a avaliador/a, conforme previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 51.º, da Lei n.º 66-B/2007, **deverão, associadas propostas, ser acompanhadas de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço**, sendo que, as mesmas só serão apreciadas pelo CCA e ou Secção Autónoma, acaso os/as trabalhadores/as respetivos/as tenham obtido a validação de desempenho Muito Bom,
- c) As propostas de avaliação com **menção de Inadequado**, conforme previsto no n.º 1 do artigo 53.º da Lei n.º 66-B/2007, **deverão ser, obrigatoriamente, acompanhadas de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro**, de modo a possibilitar decisões no sentido de:
 - i. Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador; e
 - ii. Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.
- d) Ademais,
 - i. Sempre que o/a avaliador/a entenda necessário, ou quando solicitado pelo CCA, **poderão / deverão ser anexadas às fichas de avaliação evidências de suporte à fundamentação da avaliação proposta;**
 - ii. **As fundamentações a que se referem as alíneas a) a c) do presente ponto deverão ser, obrigatoriamente, concretizadas até ao fecho da avaliação.**

II. Quanto a outros aspetos associados à avaliação:

- a) **Subscrição da declaração de inexistência de conflitos de interesses:** em conformidade com o n.º 2 do artigo 91.º da Norma de Controlo Interno (NCI) | Versão 06, deste Município, conjugado com o n.º 2 do artigo 90.º e Anexo I a esta mesma Norma, na redação dada pela modificação à 3.ª alteração desta NCI, aprovada, por último, pela Câmara Municipal, em reunião de 27/02/2015, **os intervenientes nos processos de avaliação de desempenho devem subscrever a declaração de inexistência de conflitos de interesses**, conforme modelo atualizado, acessível em <https://www.cm-pombal.pt/municipio/transparencia/regime-geral-da-prevencao-da->

corrupcao-rgpc, a disponibilizar e a recolher pela UTRH, se for inviável método mais simplificado e ou desmaterializado, devendo ser subscrita, apenas, uma declaração por avaliador/a relativamente ao conjunto dos/as seus/suas avaliados/as, bem assim, uma declaração por cada avaliado/a;

- b) **Fichas de autoavaliação / avaliação do desempenho:** deverão ser utilizadas as fichas constantes nos anexos IV e V da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, consoante esteja a causa a avaliação dos parâmetros de avaliação «resultados / objetivos e competências», ou a avaliação com base nas competências, prevista no artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, e no decidido pelo CCA acerca da avaliação exclusivamente por competências; e
- c) **Crítérios de desempate:** em linha com o artigo 51.º-A da Lei n.º 66-B/2007, aditado pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, deverão relevar, em caso de necessidade de se proceder ao desempate entre trabalhadores, consecutivamente, a avaliação obtida no parâmetro Resultados e a avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo, isto, sem prejuízo do CCA poder / dever decidir a aplicação de outros critérios se, depois da aplicação destes, subsistir empate,

C. EFETIVAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO CICLO AVALIATIVO 2025 (SIADAP 3)

Para efeitos de efetivação da avaliação do ciclo avaliativo 2025 e do planeamento do ciclo avaliativo 2026, deverá ter-se em consideração a cronologia adaptada constante no Anexo 1 a esta proposta, que deverá ser cumprida de acordo com as fases / ações e datas limite, ali, previstas.

Esta cronologia adaptada, elaborada em linha com o artigo 61.º e seguintes da Lei n.º 66-B/2007, encontra-se gizada de acordo com as fases do processo de avaliação SIADAP 3, e igualmente aplicável ao SIADAP 2, com as adaptações tidas por considerar, atento, nomeadamente o artigo 40.º daquela mesma Lei.

Assim, propõe-se que esta proposta seja presente à próxima reunião que vier a ocorrer do conselho Coordenador da Avaliação (CCA), com vista a apreciação, discussão e votação do seguinte:

- i. Do ponto A supra, que sistematiza os apuramentos de diferenciação de desempenhos e correspondente distribuição máxima das possibilidades legais por carreiras / categorias e universos identificados, incluindo aspetos subjacentes, inscritos nas notas associadas a estes mesmos, relativamente à avaliação do ciclo avaliativo 2025;
- ii. Dos subpontos I e II do ponto B supra, que versam aspetos de fundamentação das propostas de avaliação e outros aspetos associados à mesma para efeitos de avaliação do ciclo avaliativo 2025, no âmbito do SIADAP 3;
- iii. Do ponto C supra, acerca da efetivação da avaliação do ciclo avaliativo 2025, no âmbito do SIADAP 3; e
- iv. Do Anexo 1 a esta proposta, no qual se inscreve cronologia adaptada para efetivação da avaliação do ciclo avaliativo 2025 e do planeamento do ciclo avaliativo 2026.

Os presentes pontos, se aprovados, deverão produzir efeitos no imediato e ser objeto de divulgação em linha com o previsto no artigo 26.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009 e no n.º 5 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007.

Município de Pombal, 16 de janeiro de 2026.

A Vice-Presidente da Câmara Municipal
 de Pombal

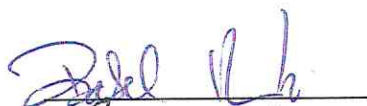
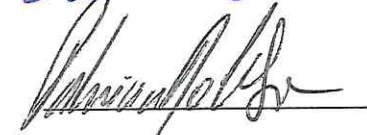
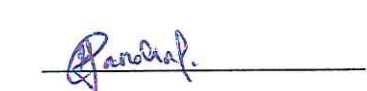
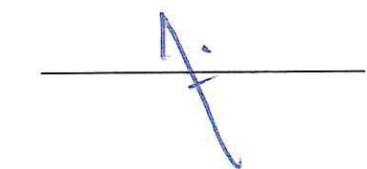
(em linha com o previsto no n.º 1 do artigo 7.º do Regulamento do Funcionamento do CCA e SA)

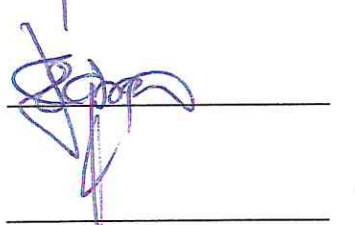
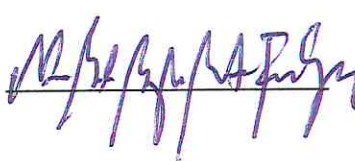


(Isabel Marto)

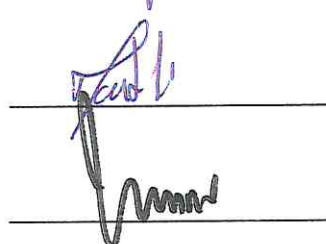
Proposta ☐ não aprovada / ☒ aprovada pelo CCA por unanimidade dos membros presentes em reunião / ☐ por maioria
 de votos dos membros presentes em reunião, ocorrida a 16 de janeiro de 2026.

Os membros do CCA,



 Marco Feneiro







ANEXO 1

CRONOGRAMA ADAPTADO / REFERÊNCIA DE DATA LIMITE POR FASE / AÇÃO

CRONOGRAMA ADAPTADO / REFERÊNCIA DE DATA LIMITE POR FASE / AÇÃO		SUBSISTEMAS / FASES / AÇÕES PARA EFETIVAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO CICLO AVALIATIVO 2025 E DO PLANEAMENTO DO CICLO AVALIATIVO 2026	RESPONSÁVEIS / INTERVENIENTES
1	Até 31 de dezembro de 2025	SIADAP 1 Conclusão do planeamento do ciclo avaliativo 2026, conforme artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e, designadamente, artigos 4.º a 6.º do Decreto Regulamentar, ciclo anual de gestão e subsistemas do SIADAP, e artigos 7.º e 8.º deste mesmo diploma, em matéria de avaliação de unidade(s) orgânica(s) e parâmetros de avaliação, para efeitos de efetivação do subsistema de avaliação do desempenho das unidades orgânicas dos Municípios, designado, SIADAP 1.	Diretor Municipal de Gestão Integrada (DMGI) + Presidente da Câmara / Vereadores/as
2	Até 16 de janeiro de 2026	SIADAP 2 e SIADAP 3 - Reunião do CCA / Secção Autónoma, em linha, designadamente, com o artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, com vista a decidir aspetos inerentes à avaliação de desempenho, no caso, entre outros, relativos a: - Alteração do Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) e da Secção Autónoma (SA); - Estabelecimento das diretrizes para aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e SIADAP 3, para avaliação do ciclo avaliativo 2025 (conforme, designadamente, alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007): - Requisitos funcionais para a avaliação de desempenho; - Aplicação dos requisitos funcionais para avaliação de desempenho do ciclo avaliativo 2025 e aspetos conexos associados à avaliação por ponderação curricular; - Diferenciação de desempenhos aplicável à avaliação do ciclo avaliativo 2025 e distribuição das possibilidades legais por carreiras / categorias e universos (Serviços Municipais ou Agrupamentos de Escolas) no âmbito do SIADAP 3; - Demais aspetos de operacionalização da avaliação do SIADAP 3; - Avaliação no âmbito do SIADAP 2; e - Da efetivação da avaliação do ciclo avaliativo 2025 e do planeamento do ciclo avaliativo 2026; - Estabelecimento do seguinte, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo anual de gestão e o planeamento efetivado conforme fase / ação 1 supra, para o ciclo avaliativo 2026 (conforme, designadamente, alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007): - Orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, incluindo os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos; - Número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação do desempenho; - Audição do CCA para efeitos do ciclo avaliativo 2026, relativamente a competências do Presidente da Câmara, quanto ao seguinte (conforme, designadamente, alínea f) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007): - Avaliação com base em competências, nos termos do artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro; - Estabelecimento de duas competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios e dos trabalhadores, conforme n.º 7 do artigo 36.º e n.º 4 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007.	DMGI + UTRH + CCA / Secção Autónoma

3	Até 2 de fevereiro de 2026	SIADAP 2 e SIADAP 3 Autoavaliação e avaliação relativa ao ciclo avaliativo 2025, a realizar nos termos do artigo 63.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e a efetivar-se por meio de suporte SAD / SIGMA (Medidata).	DMGI + Avaliadores/as + Avaliados/as + UTRH + DIMSI
4	Até 15 de abril de 2026	SIADAP 1 Apresentação de relatório(s) de desempenho da unidade orgânica DMGI, ciclo avaliativo 2025, para efetivação de correspondente avaliação SIADAP 1, em linha, designadamente, com artigos 10.º a 12.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.	DMGI + Presidente da Câmara / Vereadores/as
5	Até 20 de fevereiro de 2026	SIADAP 2 e SIADAP 3 - Reunião do CCA e Secção Autónoma, em linha, designadamente, com os artigos 58.º e 64.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, para efeitos da avaliação do ciclo avaliativo 2025, com vista, entre o mais, a: - Garantir o rigor e diferenciação de desempenhos do SIADAP 3 e, na parte aplicável, do SIADAP 2, cabendo-lhe, relativamente a este, validar as avaliações de desempenho Relevante e desempenho Inadequado e, quanto ao SIADAP 3, validar as avaliações de desempenho de Muito Bom, Bom e Inadequado, bem assim, proceder ao reconhecimento do desempenho Excelente (conforme, designadamente, alínea d) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007); - Definir critérios de desempate necessários ao processo de avaliação, bem como os seus efeitos, no caso, em matéria de harmonização das propostas de avaliação do ciclo avaliativo 2025, conforme alínea g) do n.º 1 do artigo 58.º desta mesma Lei; - Atribuir, nos casos de não validação das avaliações de desempenho de Muito Bom, Bom ou Inadequado, classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa nos termos do n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (conforme alínea i) do n.º 1 do artigo 58.º desta mesma Lei).	DMGI + UTRH + CCA / Secção Autónoma
6	Até 27 de fevereiro de 2026	SIADAP 2 e SIADAP 3 - Reuniões de avaliação a realizar pelos/as avaliadores/as com cada um/uma dos/as respetivos/as avaliados/as, nos termos do artigo 65.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com efetivação de registos na aplicação de suporte SAG / SIGMA (Medidata), visando, entre o mais: - Dar conhecimento da avaliação do ciclo avaliativo 2025 e analisar, conjuntamente, o perfil de evolução do/a trabalhador/a e identificar as suas expetativas de desenvolvimento, bem como abordar demais efeitos previstos no artigo 52.º da mesma Lei n.º 66-B/2007; e - Atentos os objetivos fixados para a respetiva unidade orgânica, no decurso desta mesma reunião deverão ser contratualizados os parâmetros de avaliação (resultados / objetivos e competências) para o ciclo avaliativo 2026. Nota: Estas reuniões são marcadas pelos/as avaliadores/as ou requeridos/as avaliados/as (conforme o n.º 4 do artigo 65.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).	DMGI + Avaliadores/as + Avaliados/as + UTRH + DIMSI
7	Até 13 de março de 2026	SIADAP 2 e SIADAP 3 - Reunião do CCA e Secção Autónoma, em cumprimento da alínea h) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com vista a: - Garantir, no início do ciclo avaliativo 2026, o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação (resultados / objetivos e competências) e das orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida (conforme alínea h) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007), a efetivar-se por meio de verificação, pelo CCA e ou Secção Autónoma, daquele cumprimento, sinalizando-se os casos de incumprimento e determinando-se prazo máximo de 10 dias para tal fixação de parâmetros, findo o qual, se sem cumprimento, o imediato superior hierárquico do avaliador/a, ou, na sua ausência, o CCA e ou a Secção Autónoma, contratualizam os parâmetros em falta, conforme artigo 65.º-A daquela Lei n.º 66-B/2007.	DMGI + UTRH + CCA / Secção Autónoma + Avaliadores/as + Avaliados/as

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'D. G.', 'H. G.', 'A. G.', 'T. G.', 'P. G.', and 'F. G.'.

8	Até 31 de março de 2026	SIADAP 2 e SIADAP 3 Conclusão integral de eventuais faltas de contratualização dos parâmetros de avaliação, para efeitos do ciclo avaliativo de 2026, devendo tais faltas, ser objeto de consideração para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos, conforme n.º 3 do artigo 65.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.	DMGI + Avaliadores/as + Avaliados/as + UTRH + DIMSI
9	Até 27 de março de 2026	SIADAP 2 e SIADAP 3 Apreciação pela Comissão paritária de eventuais pedidos, associados à avaliação do ciclo avaliativo 2025, a formular nos termos do artigo 70.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, no caso, designadamente, no prazo de 10 dias úteis após a tomada de conhecimento das propostas de avaliação.	DMGI + UTRH + Comissão Paritária
10	Até 30 de abril de 2026	SIADAP 2 e SIADAP 3 Homologação das avaliações de desempenho do ciclo avaliativo 2025, dela devendo ser dado conhecimento aos/às avaliados/as, conforme o artigo 71.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, no prazo de cinco dias úteis.	DMGI + UTRH + Presidente da Câmara + Avaliados/as
11	Até 12 de junho de 2025	SIADAP 2 e SIADAP 3 Reclamações e decisão de reclamações, eventualmente apresentadas, associadas à avaliação do ciclo avaliativo 2025, conforme artigo 72.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, cuja formulação deverá ocorrer no prazo de 10 dias úteis após tomada de conhecimento da respetiva homologação, devendo ser decididas, igualmente, no prazo máximo de 10 dias úteis, isto, sem prejuízo de outras impugnações em linha com o artigo 73.º da mesma Lei.	DMGI + UTRH + Presidente da Câmara
12	Até 30 de dezembro de 2026	SIADAP 2 e SIADAP 3 - Monitorização dos desempenhos associados ao ciclo avaliativo 2026, conforme: - Artigo 9.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro: <i>"1 - A proposta de objetivos apresentada pela unidade orgânica ao membro do órgão executivo de que dependa deve ser acompanhada dos instrumentos que permitam o acompanhamento e monitorização concomitante, por parte deste, da execução de cada um dos objetivos.</i> <i>2 - O dirigente da unidade orgânica deve apresentar trimestralmente um relatório sintético que permita o acompanhamento e a monitorização concomitante da respetiva execução, tendo em vista a adoção das medidas necessárias a assegurar o melhor desempenho, assim como a revisão dos objetivos em funções de contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo."</i> - Artigo 74.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: <i>"1 - No decorrer do período de avaliação, são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar:</i> <i>a) A reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;</i> <i>b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;</i> <i>c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.</i> <i>2 - O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado."</i>	Presidente da Câmara / Vereadores/as + DMGI + Avaliadores/as + Avaliados/as + UTRH

