

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAP) REAJUSTAMENTO DA 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 (de acordo com os preceitos inscritos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro)
---	--

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

REAJUSTAMENTO DA 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 [SUBPONTO 3.1. DO PONTO I. DA O.T.]

PROPOSTA

Considerando:

1. A proposta sob o título «*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*», aprovada pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), em reunião ocorrida a 16 de janeiro de 2026, disponível em <https://www.cm-pombal.pt/informar/recursos-humanos/siadap>;
2. Quanto ao apuramento da diferenciação de desempenhos aplicável à avaliação do ciclo avaliativo 2025 e distribuição das possibilidades legais por carreiras / categorias e universos (Serviços Municipais (SM's) ou Agrupamentos de Escolas (AE's)) para efeitos do SIADAP 3, constante naquela proposta e determinado em linha com o estabelecido, nomeadamente, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, no mesmo se prevê, nomeadamente, que "(...) *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.*",

E considerando, ainda:

3. A identificação, desde aquele apuramento, até ao presente momento, de situações a ter em consideração para efeito de reajustamento do mesmo, não obstante o número de trabalhadores apurado no ponto A. daquela proposta subscrita pela Vice-Presidente da Câmara Municipal, a 16 de janeiro de 2026, e aprovada pelo CCA nesse mesmo dia, relativa à aplicação dos requisitos funcionais para a avaliação de desempenho do ciclo avaliativo 2025 inscritos no n.º 2 do artigo 42.º da referida Lei n.º 66-B/2007, no caso, em concreto, as seguintes:
 - a. A subtrair, 4 situações: (i) 1 técnico superior dos SM's, por denúncia do CTFP celebrado com o MP, durante o período experimental; (ii) 1 assistente técnico dos SM's, por aposentação (data de referência 31/05/2026); (iii) 1 assistente operacional dos SM's, por aposentação (data de referência 31/05/2026); e (iv) 1 assistente operacional dos AE's, por motivo de doença prolongada;
 - b. A adicionar, 2 situações, todas, por pedido de avaliação por ponderação curricular: (i) 1 técnico superior dos SM's; e (ii) 1 assistente operacional dos AE's;
 - c. A alterar, 1 assistente operacional dos AE's, que no ciclo avaliativo 2025, deixou de exercer funções nos AE's, passando-as a exercer nos SM's, integrando, para efeitos de avaliação de desempenho, o universo SM's;

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAP) REAJUSTAMENTO DA 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 (de acordo com os preceitos inscritos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro)
---	---

4. Do reajustamento associado resulta, ora, a diferenciação de desempenhos e distribuição máxima de possibilidades legais por carreira / categoria e universos, conforme quadros infra:

Quadro 1
DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS POR MENÇÃO A APLICAR NO CICLO AVALIATIVO 2025

N.º DE TRABALHADORES/AS QUE REÚNEM CONDIÇÕES DE AVALIAÇÃO (627) + N.º DE PEDIDOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR (2)	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%
629	188,70	188,70	62,90
ARREDONDAMENTO À UNIDADE	189	189	63

Notas:

(1) Este reajustamento, tal qual o apuramento inicial, 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 Emprego Público (DGAEP), disponível em https://www.dgaep.gov.pt/upload/DocTecnica/2024/Simulador_calculo_percentagens_avaliacao_desempenho.xlsx, 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/flyers/Manual_SIADAP_28112024.pdf, ambos acedidos a 17/07/2026.

(2) Este reajustamento tendo subjacente, no global, menos um/a trabalhador/a da carreira / categoria de assistente técnico.

Quadro 2
DISTRIBUIÇÃO MÁXIMA DAS POSSIBILIDADES LEGAIS POR CARREIRAS / CATEGORIAS E UNIVERSOS [SERVIÇOS MUNICIPAIS (SM's) OU AGRUPAMENTOS DE ESCOLAS (AE's)] PARA O CICLO AVALIATIVO 2025 EM RESULTADO DE REAJUSTAMENTO

CARREIRAS / CATEGORIAS [UNIVERSOS: SERVIÇOS MUNICIPAIS (SM's) OU AGRUPAMENTOS DE ESCOLAS (AE's)]	N.º DE TRABALHADORES S/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	12,24%	23,100	23	23,100	23	7,712	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)	102	16,22%	30,600	31	30,600	31	10,216	10	21
ASSISTENTE TÉCNICO + COORDENADOR TÉCNICO + TÉCNICO DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO + ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO / FISCAL + CHEFE DE SERVIÇOS DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR (AE's)	29	4,61%	8,700	9	8,700	9	2,905	3	6
ASSISTENTE OPERACIONAL + ENCARREGADO OPERACIONAL (SM's)	220	34,98%	66,000	66	66,000	66	22,035	22	44
ASSISTENTE OPERACIONAL + ENCARREGADO OPERACIONAL (AE's)	201	31,96%	60,300	60	60,300	60	20,132	20	40
TOTAL	629	100,00%	188,70	189,00	188,70	189,00	63,00	63,00	126,00

Notas:

(1) A distribuição dos números máximos apurados por menção (Bom, Muito Bom e Excelente) diferenciadores de desempenho, por carreiras / categorias e universos, tem subjacente o método convencional de arredondamento, patenteado neste último quadro.

(2) Deste reajustamento resulta a possibilidade de menos uma menção de Bom e de Muito Bom no grupo dos assistentes operacionais dos AE's, mantendo-se, nos termos inicialmente apurados, os demais números possíveis de menções.

Propõe-se, com vista à continuidade de prossecução da avaliação do ciclo avaliativo 2025, em concreto para efeitos de validação das propostas de avaliação pelo CCA, de acordo, nomeadamente, com a alínea d) do n.º 1 do artigo 58.º da referida Lei n.º 66-B/2007, e em linha com os termos de diferenciação de desempenhos inscritos, designadamente, nos n.ºs 1 a 4 do artigo 75.º da mesma Lei n.º 66-B/2007, e seu estrito cumprimento, **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 reajustamento supra.**

A presente proposta, se aprovada, deverá 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, de 4 de setembro, e no n.º 5 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Município de Pombal, 17 de julho de 2026.

O Presidente da Câmara Municipal
de Pombal

(Pedro Pimpão, Lic.)

Proposta ☐ não aprovada / ☒ aprovada pelo CCA por unanimidade dos membros presentes em reunião / ☐ por maioria de votos dos membros presentes em reunião, ocorrida a 21 de julho de 2026.

Os membros do CCA,