

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including the name 'C. Siqueira' and various initials.

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

DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS APLICÁVEL À AVALIAÇÃO DO BIÉNIO 2023-2024 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 ASSOCIADOS À AVALIAÇÃO DO SIADAP 3 NO BIÉNIO 2023-2024 | ESPECIFICIDADES DA AVALIAÇÃO DO BIÉNIO 2023-2024 ASSOCIADAS AO SIADAP 2 | PLANEAMENTO DA AVALIAÇÃO DO CICLO AVALIATIVO 2023-2024 E DO PLANEAMENTO DO CICLO AVALIATIVO 2025

PROPOSTA

A. DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS APLICÁVEL À AVALIAÇÃO DO BIÉNIO 2023-2024 E DISTRIBUIÇÃO DAS POSSIBILIDADES LEGAIS POR CARREIRAS / CATEGORIAS E UNIVERSOS (SERVIÇOS MUNICIPAIS OU AGRUPAMENTOS DE ESCOLAS) NO ÂMBITO DO SIADAP 3

Considerando que:

- A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), composto pelos subsistemas de avaliação do desempenho das unidades orgânicas dos municípios (SIADAP 1), dos dirigentes municipais (SIADAP2) e dos trabalhadores das autarquias locais (SIADAP 3), nos termos adaptados aos serviços da administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
- O Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procedeu à revisão do SIADAP e entrou em vigor a 1 de janeiro de 2025, estabelece no n.º 1 do seu artigo 6.º, sob o título «norma transitória», o seguinte:

“1 - Aplicam-se à avaliação do biénio de 2023/2024 as seguintes disposições do SIADAP, na redação conferida pelo presente decreto-lei:

- As menções previstas no n.º 6 do artigo 50.º;*
- O reconhecimento de mérito previsto no n.º 1 do artigo 51.º; e*
- As disposições relativas à fixação e aplicação das percentagens para a diferenciação de desempenhos, previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 75.º”;*

Considerando que estes referidos preceitos da Lei n.º 66-B/2007, Lei SIADAP, passaram a ter a seguinte redação, dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024:

- O n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, na atual redação e aplicável à avaliação do ciclo 2023-2024, passou a prescrever que:

“6 - A avaliação final é expressa nas seguintes 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 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.”;*

- O n.º 1 do artigo 51.º da mesma Lei n.º 66-B/2007, na atual redação e aplicável à avaliação do ciclo 2023-2024, passou a determinar que:

“1 - 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.”; e

- Os n.ºs 1 e 2 do artigo 75.º daquela mesma Lei n.º 66-B/2007, também, na atual redação e aplicável à avaliação do ciclo 2023-2024, passou a estabelecer que:

“1 - A diferenciação de desempenhos é garantida através da fixação das seguintes percentagens:

- 30 % para as avaliações de desempenho muito bom e, de entre estas, 10 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento do desempenho excelente;*
- 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.”;

Nestes 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 biénio 2023-2024 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, sistematiza-se, infra, o seguinte apuramento para efeitos de diferenciação de desempenhos e correspondente distribuição máxima das possibilidades legais por carreiras / categorias e universos identificados, conforme estabelecido, nomeadamente, nos mencionados n.ºs 1 e 2 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, na atual redação e aplicável à avaliação do ciclo 2023-2024, por força do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, 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)] para o biénio 2023-2024

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%
642	192,60	192,60	64,20
Arredondamento à unidade	193	193	65

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 reconhecimento de desempenho Excelente atribuídos
Técnico Superior + Especialista de sistemas e tecnologias de informação (SM's)	88	13,71%	26,455	26	26,455	26	8,910	9	17
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 Serviço de Administração Escolar (SM's)	97	15,11%	29,160	29	29,160	29	9,821	10	19
Assistente Técnico + Coordenador Técnico + Técnico de sistemas e tecnologias de informação + Especial de Fiscalização + Chefe de Serviço de Administração Escolar (AE's)	27	4,21%	8,117	8	8,117	8	2,734	3	5
Assistente Operacional + Encarregado Operacional (SM's)	218	33,96%	65,536	66	65,536	66	22,072	22	44
Assistente Operacional + Encarregado Operacional (AE's)	212	33,02%	63,732	64	63,732	64	21,464	21	43
Total	642	100%	193,000	193	193,000	193	65,000	65	128

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 n.º 042/2023, de 24/03/2023, alterado por seu Despacho n.º 003/2025, de 26/02/2025, para os/as trabalhadores/as afetos/as aos SM's, e da Secção Autónoma (SA), criada por deliberação da Câmara Municipal ocorrida em reunião de 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, os correspondente(s) trabalhador(es)/(as) passare(m) a integrar o total de trabalhadores avaliados no ciclo avaliativo 2023-2024. 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 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 10/03/2025. A distribuição dos números máximos 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 DO SIADAP 3 NO BIÉNIO 2023-2024

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

1. No n.º 2 do artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, 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 respectivos fundamentos e analise o impacte do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.";
2. No n.º 1 do artigo 53.º da mesma Lei n.º 66-B/2007, que estabelece que:
 - "1 - A atribuição da menção qualitativa de Desempenho inadequado deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respectivos 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 adoptados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efectuada a respectiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar:
 - a) A reformulação dos objectivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da actividade;
 - b) A clarificação de aspectos que se mostrem úteis ao futuro acto de avaliação;
 - c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efectivo do desenvolvimento do desempenho, como acto de fundamentação da avaliação final.
 - 2 - O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.";

Considerando, também, que, para além do previsto no n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, acima reproduzido, igualmente:

5. Prescreve no n.º 2 deste mesmo artigo, o seguinte:

"(...) Em 2025, para efeitos de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório é aplicável o n.º 7 do artigo 156.º da LTFP, na redação conferida pelo presente decreto-lei [isto é, passou de 10 para 8 pontos, decorrentes da avaliação de desempenho, os necessários para alteração obrigatória da posição remuneratória], sendo os pontos referentes ao biénio de 2023/2024 contados de acordo com as menções referidas no número anterior [no caso, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2014], nos seguintes termos:

- a) Seis pontos por cada menção máxima;
- b) Quatro pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- c) Três pontos pela menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;
- d) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;
- e) Zero pontos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.";

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 seu artigo 1.º:

"1 - (...) regulamenta 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).

2 - (...) *aprova, 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.*"; e

8. No artigo 7.º desta Portaria n.º 236/2024/1, estabelece-se, a título de «norma transitória» que:

"1 - Para a avaliação de desempenho do ciclo avaliativo de 2023/2024 mantêm-se válidas as fichas de avaliação dos trabalhadores, aprovadas pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

2 - No ciclo avaliativo de 2023/2024, em caso de validação da menção de desempenho de «muito bom» ou de «bom», deve o avaliador adaptar os campos 3 e seguintes das fichas referidas no número anterior, aprovadas pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, fazendo substituir a designação da menção de «relevante» pela designação da menção de «muito bom» ou de «bom», de acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro."

Considerando, ainda, demais interpretações constantes na acima referida FAQ da DGAEP, sobre o ciclo avaliativo 2023-2024, disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=110000000> (accedido a 11/03/2025);

Nestes termos, atentos os preceitos supra e as interpretações referenciadas, bem assim, critérios aplicados no ciclo avaliativo de 2021-2022 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 biénio 2023-2024, o seguinte:**

I – Em matéria de fundamentação das propostas de avaliação, em linha com os critérios aplicados no ciclo avaliativo de 2021-2022, o seguinte:

- a) As propostas de avaliação com menções de Bom e Muito Bom, em linha com o n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, **deverão ter, obrigatoriamente, associada fundamentação circunstanciada, devendo evidenciar:**
 - i. Os 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»;
 - 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;
 - 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 reunião de 28/04/2023, 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;
 - 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 os objetivos SIADAP 1 a que se subordinem;
- 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:**

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including names like 'Chorle', 'Dh', 'Muniv', 'Blin', and a large 'A'.

- 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;
- 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 ou Secção Autónoma (SA), **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 10 dias úteis antes das reuniões do CCA e ou da Secção Autónoma, a marcar para a validação das avaliações de desempenho, sendo que, a inexistência e ou a insuficiência de fundamentos deverão ser supridas nos prazos, termos e ou condições a estabelecer, em cada caso, pelo CCA e ou Secção Autónoma, inviabilizando, em situação de incumprimento pelo/a avaliadores/as respetivos/as, a correspondente apreciação da(s) associada(s) proposta(s), devendo, tal circunstância, ser dada a conhecer aos/às avaliados/as visados/as.**

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/wpdm-package/regime-geral-da-prevencao-da-corrupcao-rgpc/>, a disponibilizar e a recolher pela DRH, 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) **Ficha de autoavaliação:** em linha com a FAQ da DGAEP, acima mencionada, **deverá ser utilizada a (nova) ficha constante em anexo à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo que, os campos referentes às competências deverão ser adaptados nos termos da imagem que infra se reproduz, assinalando-se o nível de demonstração da competência, conforme demarcado a cor verde, não devendo ser preenchidos, neste ciclo avaliativo 2023-2024, os campos associados à demonstração dos comportamentos, nos termos delimitados a vermelho,**

3. COMPETÊNCIAS

3.1 DEMONSTRAÇÃO DE COMPORTAMENTOS

Para cada comportamento em que nível considera que se situou o seu desempenho ao longo do ano? (Assinale com X o nível)

COMPETÊNCIAS ESCOLHIDAS	COMPORTAMENTO DEMONSTRADO A UM NÍVEL ELEVADO	COMPORTAMENTO DEMONSTRADO	COMPORTAMENTO NÃO DEMONSTRADO OU INEXISTENTE
COMPETÊNCIA N.º	X		
Comportamento A			
Comportamento B	Não preencher		
Comportamento C			

Fonte: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=11000000>, pergunta 10.

- c) **Ficha de avaliação:** conforme decorre do n.º 1 do artigo 7.º da referida Portaria n.º 236/2024/1, a **avaliação do ciclo 2023-2024 é efetuada na (antiga) ficha utilizada para a contratualização dos parâmetros de avaliação, sendo que, em caso de proposta e validação das menções de Muito Bom e Bom, deve o/a avaliador/a adaptar os campos da ficha de avaliação, substituindo a designação de menção de Relevante, pela designação de Muito Bom ou de Bom, consoante o caso;**
- d) **Menções qualitativas e correspondentes expressões quantitativas, a aplicar no ciclo avaliativo 2023-2024:** conforme n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007,

Menção	Avaliação final
«Muito Bom»	de 4 a 5
«Bom»	de 3,500 a 3,999
«Regular»	de 2 a 3,499
«Inadequado»	de 1 a 1,999

Fonte: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=110000000>, pergunta 2.

- e) **Critérios de desempate:** em linha com o artigo 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação que antecede a entrada vigor do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que se convoca por importar para avaliação do ciclo 2023-2024, deverão relevar, em caso de necessidade de se proceder ao desempate entre trabalhadores com a mesma classificação final na avaliação de desempenho, consecutivamente, a avaliação obtida no parâmetro Resultados, a última avaliação de desempenho, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas, isto, sem prejuízo do CCA poder / dever decidir a aplicação de outros critérios se, depois da aplicação destes, subsistir empate;
- f) **Pontos referentes ao biénio 2023-2024:** de acordo com o n.º 2 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, por se tratar de um biénio, às novas menções de desempenho corresponderão, excecionalmente, pontos em dobro, nos termos infra,

Menção	Pontos
«Excelente»	6 pontos
«Muito Bom»	4 pontos
«Bom»	3 pontos
«Regular»	2 pontos
«Inadequado»	0 pontos

Fonte: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=110000000>, pergunta 3.

C. AVALIAÇÃO DO BIÉNIO 2023-2024 NO ÂMBITO DO SIADAP 2

Considerando que:

- O artigo 29.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação que antecede a vigência do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procedeu à revisão do SIADAP e entrou em vigor a 1 de janeiro de 2025, que se convoca em conjugação, a contrario sensu, com o n.º 1 do artigo 6.º deste Decreto-Lei, por importar para a avaliação do biénio 2023-2024 no contexto do subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes dos municípios (SIADAP 2), estabelece que:

“1 - A avaliação global do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é feita no termo das respectivas comissões de serviço, conforme o respectivo estatuto, ou no fim do prazo para que foram nomeados.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é objeto de monitorização intercalar.

3 - O período de monitorização intercalar corresponde ao ano civil, pressupondo o desempenho como dirigente por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados.

4 - A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios realizada nos termos do presente título não produz quaisquer efeitos na respectiva carreira de origem.

5 - A avaliação do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes é realizada bianualmente nos termos dos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º e do artigo 43.º

6 - A avaliação do desempenho do pessoal integrado em carreira que se encontre em exercício de funções de direção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional da carreira, quando tal exercício não for titulado em comissão de serviço, é feita bianualmente, nos termos do SIADAP 3, não sendo aplicável o disposto nos n.os 4 e 5.”;

2. A avaliação (intercalar) dos dirigentes superiores e intermédios, referida no ponto que antecede, encontra-se adaptada aos serviços da administração autárquica por força do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, em concreto, nos seus artigos 14.º a 17.º e 18.º a 20.º, respetivamente, que versam, entre o mais, aspetos associados aos parâmetros de avaliação, avaliação e respetivos avaliadores;
3. Diversamente do que se encontra previsto a título de norma transitória, no n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, a avaliação final dos dirigentes intermédios é expressa no ciclo avaliativo 2023-2024, conforme inscrito no artigo 37.º da Lei n.º 66-B/2007, na redação que antecede a atual, pelas mesmas menções que estavam previstas para o SIADAP 3, isto é, desempenho relevante, desempenho adequado e desempenho inadequado, embora, no âmbito deste subsistema 3, sejam usadas para a avaliação do ciclo 2023-2024, as novas menções da avaliação final (desempenho muito bom, bom, regular e inadequado), por força daquela norma transitória acima mencionada;

Considerando, igualmente, que:

4. Este subsistema de avaliação dos dirigentes SIADAP 2, em concreto, para dirigentes intermédios, não previa diferenciação de desempenhos, nem reconhecimento de desempenho excelente (conforme Manual SIADAP, da DGAEP, páginas 112 a 114), embora se prevejam, no artigo 21.º do mencionado Decreto Regulamentar n.º 18/2009, competências associadas ao CCA em matéria, entre o mais, de estabelecimento de diretrizes para a aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e do SIADAP 3, bem assim, de garantia do rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 2 e do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho relevante e desempenho inadequado, bem como proceder ao reconhecimento de desempenho excelente, no caso, na parte aplicável a cada subsistema de avaliação; e
5. O artigo 40.º da referida Lei n.º 66-B/2007 estabelece que, *"No que não estiver previsto no presente título [sobre o subsistema SIADAP 2], ao processo de avaliação dos dirigentes intermédios aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no título iv da presente lei."*, que versa o subsistema SIADAP 3 (avaliação dos trabalhadores);

Nestes termos, atentos os preceitos supra, propõe-se:

I – Com vista à avaliação do dirigente superior / Diretor Municipal de Gestão Integrada (DMGI) (SIADAP 2) no biénio 2023-2024, que a mesma se verifique em linha, designadamente, com o previsto nos artigos 14.º a 17.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

II – Para efeitos de avaliação dos dirigentes intermédios (SIADAP 2) no biénio 2023-2024, a aplicação, com as necessárias adaptações, do que supra se encontra inscrito, na presente proposta, para efeitos de avaliação do subsistema SIADAP 3, dos seguintes aspetos previstos nos subpontos I e II do ponto B supra:

- a) **Em matéria de fundamentação das propostas de avaliação:** que sejam seguidos os critérios inscritos nas alíneas a), incluindo os respetivos subpontos, c) e d), do subponto I, do ponto B supra, adaptados, neste subsistema SIADAP 2 para dirigentes intermédios, designadamente, às avaliações de desempenho de relevante e de inadequado, respetivamente; e
- b) **Quanto a outros aspetos associados à avaliação:** que sejam seguidos os critérios inscritos nas alíneas a) a c) e e), do subponto II, do ponto B supra, adaptados, neste subsistema SIADAP 2 para dirigentes intermédios, designadamente, às avaliações de desempenho de relevante e de inadequado, respetivamente;

III – Para avaliação dos dirigentes superiores e intermédios com efeitos na carreira de origem, a realizar nos termos dos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º e do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, por serem trabalhadores a exercerem estes cargos, a eventual aplicação, com as necessárias adaptações e, dependendo, desde logo, do vínculo de emprego público originário, se a este Município ou não, do que se encontra inscrito na proposta presente ao Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) sobre «aplicação dos requisitos funcionais para avaliação de desempenho do biénio 2023-2024 no âmbito do SIADAP 3 e aspetos conexos associados à avaliação por ponderação curricular», das regras inscritas, nomeadamente, nas alíneas a) a c) do subponto I e subponto II, do ponto B daquela proposta.

D. EFETIVAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO CICLO AVALIATIVO 2023-2024 E DO PLANEAMENTO DO CICLO AVALIATIVO 2025

Para efeitos de efetivação da avaliação do ciclo avaliativo do biénio 2023-2024 e do planeamento do ciclo avaliativo 2025, 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.

Handwritten notes and signatures on the right margin of the header section.

Anexo 1
Cronologia adaptada para efetivação da avaliação do ciclo avaliativo do biénio 2023-2024 e do planeamento do ciclo avaliativo 2025

Cronograma adaptado / Referência de data limite por fase / ação	Subsistemas / Fases / Ações para efetivação da avaliação do ciclo avaliativo do biénio 2023-2024 e do planeamento do ciclo avaliativo 2025	Responsáveis / Intervenientes
1 Até 25 de março de 2025	<p>SIADAP 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusão do planeamento do ciclo avaliativo 2025, 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 n.º 18/2009, de 4 de setembro, em matérias de sistemas de planeamento, 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 26 de março de 2025	<p>SIADAP 2 e SIADAP 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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: <ul style="list-style-type: none"> - 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 a avaliação do biénio 2023-2024 (conforme, designadamente, alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007): <ul style="list-style-type: none"> • Requisitos funcionais para a avaliação de desempenho e da consideração do que se entende por «serviço efetivo» no âmbito do SIADAP 3; • Aplicação dos requisitos funcionais para avaliação de desempenho do biénio 2023-2024 e aspetos conexos associados à avaliação por ponderação curricular; • Diferenciação de desempenhos aplicável à avaliação do biénio 2023-2024 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 2023-2024 e do planeamento do ciclo avaliativo 2025; - 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 de 2025 (conforme, designadamente, alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007): <ul style="list-style-type: none"> • 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 2025, 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): <ul style="list-style-type: none"> • 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 + DRH + Task Force + CCA / Secção Autónoma
3 Até 09 de abril de 2025	<p>SIADAP 2 e SIADAP 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoavaliação e avaliação relativa ao biénio 2023-2024, 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 da aplicação de suporte SAD / SIGMA (Medidata). 	DMGI + Avaliadores/as + Avaliados/as + DRH + DIMSI + Task Force

Handwritten notes and signatures on the right margin of the table.

Cronograma adaptado / Referência de data limite por fase / ação		Subsistemas / Fases / Ações para efetivação da avaliação do ciclo avaliativo do biénio 2023-2024 e do planeamento do ciclo avaliativo 2025	Responsáveis / Intervenientes
4	Até 15 de abril de 2025	<p>SIADAP 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de relatório(s) de desempenho da unidade orgânica DMGI, biénio 2023-2024, 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 28 de abril de 2025	<p>SIADAP 2 e SIADAP 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 biénio 2023-2024, com vista, entre mais, a: <ul style="list-style-type: none"> – 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 de 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 biénio 2023-2024, a usar consecutivamente aos que derivam do artigo 84.º da Lei n.º 66-B/2007, na redação anterior à incrementada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro (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 + DRH + Task Force + CCA / Secção Autónoma
6	Até 13 de maio de 2025	<p>SIADAP 2 e SIADAP 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 SAD / SIGMA (Medidata), visando, entre o mais: <ul style="list-style-type: none"> – Dar conhecimento da avaliação do biénio 2023-2024 e analisar, conjuntamente, o perfil de evolução do/a trabalhador/a e identificar as suas expectativas 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 2025. <p>Nota: estas reuniões são marcadas pelos/as avaliadores/as ou requeridas pelos/as avaliados/as (conforme n.º 4 do artigo 65.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).</p>	DMGI + Avaliadores/as + Avaliados/as + DRH + DIMSI
7	Até 16 de maio de 2025	<p>SIADAP 2 e SIADAP 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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: <ul style="list-style-type: none"> – Garantir, no início do ciclo avaliativo 2025, 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 + DRH + Task Force + CCA / Secção Autónoma + Avaliadores/as + Avaliados/as
8	Até 30 de maio de 2025	<p>SIADAP 2 e SIADAP 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusão integral de eventuais faltas de contratualização dos parâmetros de avaliação, para efeitos do ciclo avaliativo de 2025, 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 + DRH + DIMSI

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'A. Silva', 'M. Silva', 'C. Silva', 'R. Silva', 'A. Silva', 'C. Silva', 'R. Silva']

Diferenciação de desempenhos aplicável à avaliação do biénio 2023-2024 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 no biénio 2023-2024 | Avaliação do biénio 2023-2024 no âmbito do SIADAP 2 | Efetivação da avaliação do ciclo avaliativo 2023-2024 e do planeamento do ciclo avaliativo 2025 (por força, designadamente, da norma transitória inscrita no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, e conexos 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)

Cronograma adaptado / Referência de data limite por fase / ação		Subsistemas / Fases / Ações para efetivação da avaliação do ciclo avaliativo do biénio 2023-2024 e do planeamento do ciclo avaliativo 2025	Responsáveis / Intervenientes
9	Até 17 de junho de 2025	SIADAP 2 e SIADAP 3 • Apreciação pela Comissão Paritária de eventuais pedidos, associados à avaliação do biénio 2023-2024, 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 + DRH + Comissão Paritária
10	Até 30 de junho de 2025	SIADAP 2 e SIADAP 3 • Homologação das avaliações de desempenho do biénio 2023-2024, dela devendo ser dado conhecimento aos/às avaliados/as, conforme artigo 71.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, no prazo de cinco dias úteis.	DMGI + DRH + Presidente da Câmara + Avaliados/as
11	Até 1 de agosto de 2025	SIADAP 2 e SIADAP 3 • Reclamações e decisão de reclamações, eventualmente apresentadas, associadas à avaliação do biénio 2023-2024, 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 desta mesma Lei.	DMGI + DRH + Presidente da Câmara
12	Até 31 de dezembro de 2025	SIADAP 1, SIADAP 2 e SIADAP 3 • Monitorização dos desempenhos associados ao ciclo avaliativo de 2025, conforme: – Artigo 9.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro: “1 - A proposta de objectivos 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 objectivos. 2 - O dirigente da unidade orgânica deve apresentar trimestralmente um relatório sintético que permita o acompanhamento e a monitorização concomitante da respectiva execução, tendo em vista a adopção das medidas necessárias a assegurar o melhor desempenho, assim como a revisão dos objectivos em função de contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo.” – Artigo 74.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: “1 - No decorrer do período de avaliação, são adoptados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efectuada a respectiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar: a) A reformulação dos objectivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da actividade; b) A clarificação de aspectos que se mostrem úteis ao futuro acto de avaliação; c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efectivo do desenvolvimento do desempenho, como acto de fundamentação da avaliação final. 2 - O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.”	Presidente da Câmara / Vereadores/as + DMGI + Avaliadores/as + Avaliados/as + DRH

Fonte: cronologia elaborada / adaptada em linha com os normativos inscritos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

Município de Pombal, 25 de março de 2025

O Presidente da Câmara


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 25 de março de 2025. *Diço, 26 de março de 2025. Pombal, 12-05-2025*

Os Membros do CCA,

8 Diçob de Mbi,

