

SIADAP 2026
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO
DIRETRIZES E ORIENTAÇÕES PARA APLICAÇÃO DO SIADAP

1. Nota Introdutória

Legislação aplicável – Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e demais legislação aplicável.

O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B-2007, de 28 de dezembro, foi objeto de revisão, a qual introduziu diversas alterações aquela lei. Assim, procede-se à definição de orientações e diretrizes para aplicação do SIADAP no Município de Boticas.

Nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 58.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos a caracterização da situação de superação de objetivos.

Assim sendo, e nos termos dos artigos 58.º e 62.º da Lei n.º 66-B/2007, o Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), estabelece neste documento orientações e diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP.

2. Cronologia do processo avaliativo 2026

Documento em anexo (Anexo 1)

Resumo:

FASES	DATAS	INTERVENIENTES E AÇÕES ESPECÍFICAS
FASE 0 Planeamento	Último trimestre do ano anterior	Avaliadores e CCA Conclusão do planeamento do processo de avaliação e definição de objetivos e resultados a atingir, com carregamento de dados na aplicação informática SAD
FASE 1 Autoavaliação¹ e Avaliação	1ª quinzena de janeiro 2027	Avaliado Preenchimento da ficha de autoavaliação na aplicação informática SAD
FASE 2 Harmonização Propostas de Avaliação	2ª quinzena de janeiro 2027	Conselho Coordenador da Avaliação Análise das propostas de avaliação e respetiva harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos
FASE 3 Reunião de Avaliação	Mês de fevereiro 2027 (após reunião CCA)	Avaliador e Avaliado Reunião de avaliação Contratualização dos parâmetros de avaliação para o ciclo seguinte Conselho Coordenador da Avaliação Apreciação e validação das propostas com menção de desempenho Muito Bom, Bom e Inadequado



¹ A autoavaliação deve, em regra, estar concluída e submetida por todos os avaliados na aplicação informática SAD, até ao fim da 1ª quinzena de janeiro do ano seguinte. Após a submissão, fica disponível para o avaliador poder imprimir. A autoavaliação possui um carácter **obrigatório** e tem por objetivo proporcionar ao avaliado um momento de reflexão sobre o seu desempenho ao longo do ano e identificar as oportunidades de melhoria profissional.

O processo de monitorização deve ser realizado de forma continuada ao longo do ciclo de avaliação.

3. Orientações gerais em matéria de fixação de objetivos/resultados, de escolha de competências e de indicadores de medida

3.1. Contratualização de objetivos

Devem ser observadas as regras na definição dos objetivos a contratualizar com os avaliados:

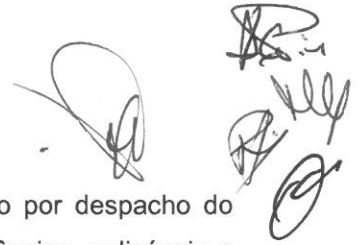
- i. os objetivos devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os meios disponíveis (tempo e recursos);
- ii. todos os objetivos têm de ter meta, indicador de medida e critérios de superação;
- iii. os objetivos têm em conta o posto de trabalho do avaliado.
- iv. a lista de competências a adotar encontra-se publicada na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

3.2 Critérios de superação de objetivos

- i. Os critérios de superação devem ser quantificáveis, de modo a clarificar o resultado pelo qual o/a avaliado não atinge, atinge ou supera o objetivo;
- ii. O critério de superação de determinado objetivo, corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, não sendo aceitável critérios que não correspondam ao cumprimento integral do objetivo/resultados, pelo que este deverá ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação de desempenho nos resultados alcançados;
- iii. Além disso, deve ser aplicado como critério de superação, a qualidade do cumprimento do objetivo;
- iv. Os objetivos sobre correção de deficiências, aperfeiçoamento de procedimentos ou simplificação de processos e outros similares, devem considerar-se superados em função do grau de satisfação dos destinatários e não com base no cumprimento dos prazos ou obtenção de certa percentagem, a não ser que estes sejam determinantes para os resultados;
- v. Os objetivos com indicadores de data ou 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 da qualidade intrínseca do trabalho realizado.

3.3 Critérios para a escolha de competências

- i. De acordo com a Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro que regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos/as trabalhadores/as integrados/as em carreiras de grau de complexidade funcional 1, 2, 3, e das competências específicas dos/as titulares dos cargos de Direção Intermédia e sendo necessário o estabelecimento obrigatório de duas Competências



Transversais Nucleares de entre as constantes neste diploma, foi determinado por despacho do Presidente da Câmara, de 19 de novembro, a escolha das seguintes competências, aplicáveis a todas as carreiras e ainda aos cargos de Direção Intermédia (Anexo 2) :

- Orientação para o serviço público e
- Orientação para os resultados

ii. Para além destas competências comportamentais Transversais Nucleares, a referida Portaria estabelece as Competências Transversais Funcionais, específicas associadas às áreas de atividade e/ou a postos de trabalho dependente do contexto funcional e igualmente aplicáveis a todas as carreiras e cargos. A escolha das Competências Transversais, acordadas entre o/a Avaliado/a e o/a Avaliador/a, devem estar alinhadas com as características da função, nomeadamente com os comportamentos que mais se evidenciam na função para um desempenho de qualidade.

iii. A referida Portaria estabelece igualmente a necessidade de se escolher uma competência, aquando da contratualização dos objetivos, respetivos indicadores e fixação das competências, alvo de formação e avaliação neste ciclo avaliativo, cujo resultado, se positivo, pode majorar 1 nível a classificação final da competência, até à pontuação máxima de 5. Assim, deliberou o CCA que a escolha da competência alvo de formação deve estar subordinada à competência que se revele com maiores necessidades de desenvolvimento.

4. Estabelecimento do número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho de 2026

4.1 A contratualização dos parâmetros de avaliação para o ciclo de avaliação de 2026 deverá ocorrer durante o mês fevereiro de 2026, em reunião entre Avaliado/a e Avaliador/a e o referido ato deverá também ser realizado sempre que o/a trabalhador/a inicie o exercício de uma nova função;

4.2 Os objetivos e as competências a fixar serão diferenciados em função das carreiras e com ponderações específicas:

i. Para os/as trabalhadores/as das carreiras de Técnico/a Superior, contratualização de 4 objetivos e 8 competências, com ponderação na avaliação final de 60% e 40% respetivamente;

a. para os/as Trabalhadores/as que exerçam funções de coordenação de equipa é obrigatória a competência de coordenação de equipas.

ii. Para os/as trabalhadores/as das carreiras de Assistente Técnico/Técnico de Informática/ Carreira Especial de Fiscalização/Assistente Operacional: contratualização de 3 objetivos e 8 competências, igualmente com ponderação na avaliação final de 60% e 40% respetivamente;

a. para os/as trabalhadores/as que exerçam funções de Coordenação de equipa é obrigatória a competência de coordenação de equipas.

iii. Nos termos do nº 7 do artigo 36º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, os/as Dirigentes Intermédios/as são avaliados através da contratualização de 3 objetivos, com ponderação na avaliação final de 75% e de 8 competências, com ponderação na avaliação final de 25%.

- iv. O conjunto de competências, e seus descritivos de acordo com a categoria, são as constantes nas listas aprovadas pela Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, e constituem a base dentro da qual cada avaliador/a poderá contratualizar com o avaliado/a quais as que melhor se adequam a cada posto de trabalho.
- v. O universo dos/as trabalhadores/as a avaliar unicamente com base em competências é constituído e fixado unicamente pelos/as trabalhadores/as integrados nas carreiras de assistente técnico e de assistente operacional, através da contratualização de 10 competências constantes na referida portaria, conforme despacho do Presidente da Câmara, de 19 de novembro.

5 - Avaliação com base nas competências

Mediante decisão fundamentada do Presidente da Câmara, ouvido o Conselho de Coordenação da Avaliação, e nas condições previstas no artigo 45º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, avaliação das carreiras gerais de assistente técnico e de assistente operacional, que executam tarefas rotineiras e padronizadas e para os quais apenas é exigida a escolaridade mínima obrigatória para o exercício das funções, poderá incidir apenas sobre o parâmetro «Competências». Assim, conforme despacho do Presidente da Câmara, de 19 de novembro, são adotadas as seguintes 10 competências a que se refere o n.º 1 do artigo 2º, da Portaria nº 236/2024/1, de 27 de setembro, assim identificadas (Anexo 3):

i. Assistentes Técnicos (inc. Coordenadores, Técnicos, Polícia, Fiscais)

Competências: 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 8 – 10 – 12 – 13 – 15

ii. Assistentes Operacionais (inc. Encarregados)

Competências: 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 8 – 10 – 11 – 12 – 13

6. Validação e reconhecimento das propostas de avaliação

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

- a) Relativamente aos resultados, o avaliador deverá demonstrar o acompanhamento dos objetivos e dos fatores que permitiram ao avaliado cumprir ou superar os objetivos definidos, apresentando a proposta acompanhada dos instrumentos de monitorização e respetivas fontes de verificação;
- b) Relativamente às competências, o avaliador deverá apresentar resultados relativos à avaliação dos conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais, apresentando a proposta acompanhada dos instrumentos de monitorização, com registo de, pelo menos, três evidências documentadas que suportem a avaliação da competência a nível elevado;
- c) O avaliador deverá demonstrar que o avaliado contribuiu para a criação de benefícios adicionais para a instituição no âmbito do desempenho das suas competências.

Não poderão ser atribuídas as menções de Bom e Muito Bom aos trabalhadores que:

- a) Não compareçam, sem motivo justificativo aceitável e previamente comunicado, na reunião de avaliação marcada pelo avaliador;



- b) Não compareçam, sem motivo justificativo aceitável e previamente comunicado, a ações de formação que lhes 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 nas avaliações das competências obrigatórias;
- e) Não mostrem disponibilidade para colaboração com os serviços quando solicitados;
- f) Tenham registo de violações dos seus deveres de funcionários;
- g) Tenham registo de advertências ou admoestações;
- h) Não cumpram o seu dever de informação aos serviços e superiores hierárquicos quando não possam comparecer ao trabalho.

B - O reconhecimento da menção de desempenho Excelente dos trabalhadores deve ter em consideração os seguintes elementos indiciadores do impacto no serviço do seu desempenho:

- a) Acréscimos de eficácia, de eficiência e de qualidade;
- b) Otimização dos recursos, designadamente através da sua captação ou redução de custos;
- c) Inovação organizacional nos produtos ou nos serviços;
- d) Melhoria na satisfação de utilizadores internos ou externos.

As fundamentações das propostas de desempenho Excelente devem centrar-se sobre estes elementos e dar provas de facto, quando possível, de provas materiais, do respetivo grau de impacto do desempenho:

- a) Nível 5 – Impacto de desempenho elevado;
- b) Nível 3 – Impacto do desempenho médio;
- c) Nível 1 – Impacto de desempenho baixo ou inexistente.

A fundamentação nestes termos deverá obrigatoriamente ser realizada pelo avaliador, em documento próprio, anexo ao Regulamento do CCA.

Para o reconhecimento da menção de desempenho Excelente deve a proposta de avaliação verificar uma aferição de Nível 5 em pelo menos três elementos de impacto no serviço, mantendo-se a menção validada de Muito Bom, quando assim não se verifique.

C - Em caso de atribuição da menção de desempenho **Inadequado**, o avaliador deverá apresentar caracterização que especifique os fundamentos de insuficiência no desempenho, por parâmetro, de forma a permitir a identificação das necessidades de formação e a elaboração do plano de desenvolvimento profissional adequados a melhoria do desempenho do trabalhador.

7. Medidas para a aplicação harmoniosa do SIADAP

As ações a desenvolver pelo CCA relativamente à harmonização das propostas de avaliação, determinam as seguintes orientações:

- i. Verificação de eventuais disparidades na forma de apreciação dos níveis de cumprimento das componentes da avaliação;
- ii. Constatação da inexistência de fundamentação devidamente comprovada, sob pena de indeferimento liminar;
- iii. Comprovação de que as propostas apresentadas, reúnem os critérios definidos pelo CCA;
- iv. Verificação que as propostas dos/as avaliadores/as respeitam as percentagens de diferenciação de desempenhos, legalmente impostas;
- v. A análise destes elementos far-se-á de acordo com os seguintes critérios:
 - Equilíbrio de quotas por carreira e unidade orgânica/serviços;
 - Será efetuada uma análise das fundamentações das avaliações elaboradas pelos/as avaliadores/as;
 - Seguidamente será efetuada a ordenação decrescente das notas quantitativas;
 - Em caso de empate serão utilizados os critérios sequenciais de desempate indicados no ponto seguinte.

8. Critérios de desempate

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

- 1.º Avaliação obtida no parâmetro de "Resultados";
- 2.º Avaliação no parâmetro "Competências";
- 3.º Classificação da última avaliação de desempenho;
- 4.º Tempo de serviço relevante na carreira;
- 5.º Tempo de serviço no exercício de funções públicas.

Sempre que for necessário proceder à descida de classificação, a nova avaliação de desempenho corresponderá à menção qualitativa imediatamente inferior aquela em que se encontra, com a classificação quantitativa correspondente ao limite superior do intervalo de valores equivalente a essa nova menção.

9. Critérios de avaliação por Ponderação Curricular 2026

Os critérios a aplicar na realização da avaliação de desempenho dos trabalhadores, por ponderação curricular, conforme disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o Sistema SIADAP, constam do documento em anexo (Anexo 4).



10. Disposições Finais

1 - Com o intuito de promover a justiça entre trabalhadores e equiparar o grau de exigência na fixação dos objetivos, poderá ser realizada uma auditoria, em qualquer altura, por forma a aferir quer o grau de implementação e monitorização do SIADAP, nomeadamente o cumprimento de prazos e monitorização de objetivos, quer a má fixação de objetivos ou eventual erro na definição do indicador de medida adequado, bem como o respetivo grau de dificuldade de tangimento, segundo um método de amostragem aleatória que seja representativo do universo de trabalhadores avaliados.

2 – Para produzir os efeitos enunciados no número anterior, os serviços poderão criar uma bolsa de auditores internos, para supervisionar a forma de fixação dos objetivos e o seu grau de dificuldade, bem como os critérios de classificação das diferentes propostas de melhoria. Em todas as auditorias realizadas será elaborado o respetivo relatório com as Não Conformidades detetadas e recomendações aos auditados. Seja qual for a constituição da equipa auditora, que deverá ser constituída através de despacho interno do Presidente da Câmara Municipal, terá sempre de respeitar-se o princípio da independência entre auditor e auditado.

11. Divulgação de diretrizes e orientações do CCA

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

12. Casos omissos

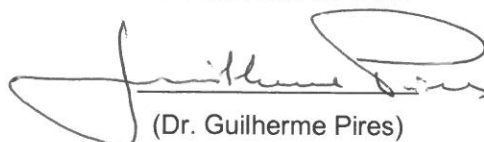
Em tudo que não estiver previsto no presente regulamento, e em caso de dúvida, aplicam-se as disposições do Código do Procedimento Administrativo e toda a legislação relativa ao Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública.

13. Entrada em vigor

As Diretrizes, após a sua aprovação em reunião de CCA, entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicitação.

Município de Boticas 10 de dezembro de 2025

O Presidente do CCA



(Dr. Guilherme Pires)

SIADAP 2026

CRONOLOGIA DO PROCESSO AVALIATIVO - SIADAP 1, 2 e 3

CALENDÁRIO – SIADAP 1

FASE	QUANDO FAZER	TAREFA	O QUE FAZER	Lei nº 66-B/2007, 28 de dezembro, na sua atual redação
ANO ANTER DO ANO AVALIATIVO	Aquando da preparação da proposta do orçamento não devendo ultrapassar a data de 30 de novembro	Definição dos objetivos da Unidade Orgânica	O planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir; definição de objetivos e resultados a atingir pelas unidades orgânicas deve envolver os respetivos trabalhadores e dirigentes, assegurando a uniformização de prioridades e alinhamento interno do serviço	Art. 8º; 10º; 81º
		Realização do QUAR - Quadro de Avaliação e Responsabilização	A avaliação de desempenho de cada serviço assenta num quadro de avaliação e responsabilização (QUAR), sujeito a avaliação permanente e atualizado a partir dos sistemas de informação do serviço	
	Até 15 de dezembro	Aprovação dos objetivos anuais de cada serviço	Aprovação do QUAR - Quadro de Avaliação e Responsabilização - objetivos anuais do serviço por unidade orgânica	Art. 81º
ANO EM AVALIAÇÃO	Monitorização do QUAR			Art. 8º; 13º

CALENDÁRIO - SIADAP 1

FASE	QUANDO FAZER	TAREFA	O QUE FAZER	Lei nº 66-B/2007, 28 de dezembro, na sua atual redação
ANO SEGUINTE AO ANO EM AVALIAÇÃO	Até 15 de abril	Relatório de desempenho da Unidade Orgânica	A unidade orgânica deve apresentar um relatório do desempenho ao membro do órgão executivo de que dependa, até 15 de abril do ano seguinte ao que se refere, evidenciando os resultados alcançados e os desvios verificados de acordo com os objetivos anualmente fixados	Art. 10 ° (Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro)
	Até 31 de maio	Autoavaliação e Avaliação dos Serviços	Elaboração da autoavaliação que fará parte integrante do relatório de atividades anual; proposta de menção qualitativa resultante da autoavaliação (desempenho «Bom», «Satisfatório» ou «Insuficiente»)	Art. 8 °; 14 °; 15 °; 18 °; 30 °
	Após Autoavaliação e Avaliação dos Serviços	Homologação	O Dirigente máximo homologa ou altera a menção proposta pelo dirigente do serviço	Art. 18 °
	Após homologação da avaliação final de desempenho «Bom»	Proposta de distinção de «Excelente» (fase não obrigatória)	Proposta de reconhecimento de desempenho «Excelente»: Dirigente do serviço pode requerer o reconhecimento de desempenho «Excelente»	Art. 17 °; 30 °
	Após proposta de reconhecimento de desempenho «Excelente»	Parecer sobre proposta de distinção de excelente (fase não obrigatória)	O parecer sobre a distinção de «Excelente» toma em consideração a identificação dos serviços que mais se distinguiram positivamente	Art. 18 °-A
	Homologação dos reconhecimentos de desempenho «Excelente» 20 % dos serviços (fase não obrigatória)		Divulgação na página do serviço: Da autoavaliação com indicação dos respetivos parâmetros; do parecer com análise crítica da autoavaliação quando discordante da valoração do serviço. Divulgação na página eletrónica: Distinção de Mérito	Art. 25 °

CALENDÁRIO - SIADAP 2

FASE	QUANDO FAZER	TAREFA	O QUE FAZER	Lei nº 66-B/2007, 28 de dezembro, na sua atual redação
ANO ANTERIOR AO ANO AVALIATIVO	Último trimestre do ano	Planeamento do processo de avaliação	Alinhamento dos objetivos do serviço e dos dirigentes; estabelecer duas competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios; orientações para cumprimentos das percentagens relativas à diferenciação de desempenho	Art. 36 °; 40 °; 58 °; 61 °; 62 °
ANO EM AVALIAÇÃO	Monitorização.			Art. 40 °; 61 °; 74 °
	Durante o mês fevereiro ou no início do exercício de funções de dirigente	Contratualização de parâmetros de avaliação (Avaliador e Avaliado)	Contratualização de objetivos, indicadores de medida e forma de verificação, critérios de cumprimentos e de superação; contratualização de competências e comportamentos associados	Art. 36 °; 40 °; 65 °
	Após reunião de contratualização dos parâmetros de avaliação	CCA restrito verifica o cumprimento da contratualização	Verifica o cumprimento e a conformidade da contratualização dos parâmetros; notifica o avaliador e avaliado no prazo de 10 dias úteis	Art. 40 °; 61 °; 65 ° -A

[Handwritten signatures and initials]

CALENDÁRIO - SIADAP 2

FASE	QUANDO FAZER	TAREFA	O QUE FAZER	Lei nº 66-B/2007, 28 de dezembro, na sua atual redação
ANO SEGUINTE AO ANO EM AVALIAÇÃO	1ª quinzena de janeiro	Autoavaliação e Avaliação	Avaliado preenche a ficha de autoavaliação com eventual proposta de desempenho «Excelente». Avaliador analisa a autoavaliação; preenchimento da ficha de avaliação: Fundamentação em caso de atribuição de menção qualitativa de «Inadequado»; «Bom» ou «Muito Bom»	Art. 36º; 40º; 61º; 62º; 63º
	2ª quinzena de janeiro	Reunião CCA restrito	Análise das propostas de avaliação e harmonização; Validação dos desempenhos «Inadequado»; «Bom» ou «Muito Bom» e reconhecimento de «Excelente»	Art. 37º; 39º; 40º; 58º; 64º
	Mês de fevereiro	Reunião de Avaliação	Conhecimento da avaliação e contratualização dos parâmetros de avaliação para o ano avaliativo seguinte	Art. 40º; 65º
	Após conhecimento da avaliação e antes da homologação	Pedido de parecer ao CCA restrito (fase não obrigatória)	Apreciação da proposta de avaliação pelo CCA.	Art. 58º
	Até 30 de abril	Homologação das Avaliações	Homologa as avaliações	Art. 40º; 71º
	Prazo de 5 dias úteis após homologação	Conhecimento da Homologação	Toma conhecimento da homologação	
	Prazo 10 dias úteis após conhecimento da avaliação	Reclamação (fase não obrigatória)	Apresenta reclamação do ato de homologação	Art. 40º; 72º
	No prazo de 10 dias úteis após reclamação		Dirigente máximo decide sobre a reclamação	




CALENDÁRIO - SIADAP 3

FASE	QUANDO FAZER	TAREFA	O QUE FAZER		Lei nº 66-B/2007, 28 de dezembro, na sua atual redação
ANO ANTERIO AO ANO AVALIATIVO	Último trimestre do ano	Planeamento do processo de avaliação	Avaliação 2026	Avaliações seguintes	Art. 58 º; 60 º; 62 º
			Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação; estabelece orientações para cumprimento das percentagens de diferenciação de desempenhos. O CCA define critérios de desempate	Planificação alinhada dos objetivos do serviço, dirigentes e trabalhadores; estabelece duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores. O CCA em conjunto com o dirigente máximo define: Diretrizes para a aplicação do SIADAP 3; Orientações gerais sobre a fixação de objetivos, escolhas de competências, indicadores de medida e critérios de superação	

CALENDÁRIO - SIADAP 3

FASE	QUANDO FAZER	TAREFA	O QUE FAZER	Lei nº 66-B/2007, 28 de dezembro, na sua atual redação
ANO EM AVALIAÇÃO	Durante o mês fevereiro ou no início de novas funções ou no ano de ingresso, até 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental	Reunião de avaliação para contratualização de parâmetros	Reunião entre avaliador e avaliado para contratualização de objetivos, indicadores de medida e critérios de superação; <u>competências e comportamentos associados, incluindo a competência objeto de formação</u>	Art. 42 °-A; 45 °-B; 65 °
	Após reunião de avaliação	CCA verifica o cumprimento da contratualização de parâmetros	<u>No caso de incumprimento</u> , o CCA notifica avaliador e avaliado determina a fixação dos parâmetros no prazo de 10 dias úteis e findo o prazo sem a contratualização dos parâmetros, estes são fixados pelo superior hierárquico do avaliador (ou, na ausência deste, pelo CCA)	Art. 65 °-A
	No decurso do período avaliativo	Monitorização	Avaliador e avaliado na eventual reformulação de objetivos devem preencher a ficha de monitorização do desempenho	Art. 74 °
	Até 31 de dezembro	Trabalhador pode requerer ponderação curricular (fase não obrigatória)	A ponderação curricular é diferenciada por grau de complexidade funcional e funções desempenhadas e traduz-se na avaliação do currículo do trabalhador	Art. 43 °

CALENDÁRIO - SIADAP 3

FASE	QUANDO FAZER	TAREFA	O QUE FAZER	Lei nº 66-B/2007, 28 de dezembro, na sua atual redação
ANO SEGUINTE EM AVALIAÇÃO	1ª quinzena de janeiro	Autoavaliação e Avaliação	Avaliado preenche a ficha de autoavaliação, com eventual autoproposta de reconhecimento de desempenho «Excelente». Avaliador analisa a ficha de autoavaliação e preenche a ficha de avaliação e fundamento a atribuição de menção qualitativa de «Inadequado», «Bom» ou «Muito Bom» e eventual proposta de «Excelente»	Art. 63º
	2ª quinzena de janeiro	Reunião CCA	Análise das propostas de avaliação e harmonização; validação dos desempenhos «Inadequado»; «Bom» ou «Muito Bom»; Reconhecimento de «Excelente» através de declaração formal. <u>Em caso de não validação da proposta de avaliação, estabelece nova classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa e dá conhecimento desta ao avaliador</u>	Art. 64º
	Mês de fevereiro (após reunião do CCA)	Reunião de Avaliação	Avaliador dá conhecimento da avaliação ao avaliado; avaliado toma conhecimento e assina ficha de avaliação. Avaliador e avaliado analisam a evolução do trabalhador e contratualizam os parâmetros avaliativos	Art. 65º
	Prazo de 10 dias úteis após tomada de conhecimento da proposta de avaliação pela Comissão Paritária	Apreciação do processo de avaliação pela Comissão Paritária (fase não obrigatória)	Competência consultiva para apreciação de propostas de avaliação antes da homologação	Art. 70º
	Até 30 de abril	Homologação das Avaliações	Dirigente Máximo homologa as avaliações	Art. 71º
	Prazo de 5 dias úteis após homologação	Conhecimento da Homologação	Avaliado toma conhecimento da homologação	
	Prazo 10 dias úteis após conhecimento da avaliação	Reclamação (fase não obrigatória)	Apresenta reclamação do ato de homologação	Art. 72º
	No prazo de 10 dias úteis após reclamação		Dirigente máximo decide sobre a reclamação	

SIADAP 2026

DESPACHO

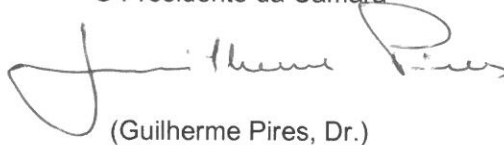
SIADAP 2 e 3 - COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS NUCLEARES

Em conformidade com o disposto no artigo 36º n.º 7 e 48º n.º 4, ambos da Lei 66-B/2007, e após audição do Conselho Coordenador de Avaliação em 19-12-2024, determino que as duas competências transversais nucleares obrigatórias a que se subordina a avaliação dos trabalhadores no ano de 2025, são as seguintes:

- i. Orientação para o serviço público**
- ii. Orientação para os resultados**

Município de Boticas, 28 de novembro de 2025

O Presidente da Câmara


(Guilherme Pires, Dr.)

SIADAP 2026

DESPACHO

SIADAP 3 - AVALIAÇÃO COM BASE NAS COMPETÊNCIAS

A. Antecedentes e justificação

Na sequência da entrada em vigor das alterações à Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública e considerando que, de acordo com o disposto no artigo 45.º-A, da referida Lei, em casos excecionais, a avaliação do desempenho pode incidir apenas sobre o parâmetro 'Competências', previsto na alínea b), do artigo 45.º, da citada Lei, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação e com observância do disposto nos números seguintes:

1 - A avaliação a efetuar nos termos do número anterior apenas é admissível no caso de estarem cumulativamente reunidas as seguintes condições:

- a) Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;
- b) Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

2 - As 'Competências' são previamente escolhidas para cada trabalhador, em número não inferior a 8.

3 - Na escolha das 'Competências' aplica-se o disposto no artigo 48.º, sendo, contudo, obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.

4 - Sempre que para o exercício das suas funções o trabalhador estiver em contacto profissional regular com outros trabalhadores ou utilizadores, o avaliador deve ter em conta a perceção por eles obtida sobre o desempenho, como contributo para a avaliação, devendo registá-la no processo de avaliação e refleti-la na avaliação das 'Competências'.

5 - À avaliação de cada competência ao abrigo do proposto aplica-se o disposto no artigo 49.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro.

6 - A avaliação final é a média aritmética simples das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

7 - É aplicável à avaliação realizada nos termos referidos, com as necessárias adaptações, o disposto no título IV da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro.

B. Da proposta em sentido estrito

Assim e em face do exposto, determino o seguinte:

1 - A aplicação da presente proposta de avaliação com base nas competências, para o ciclo de avaliação 2025, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, devendo ser definidas um total de 10 Competências;

2 - Que, paralelamente e visando uniformizar a avaliação, dado tratar-se de carreiras e categorias de natureza idêntica, sejam definidas as seguintes Competências, previstas e definidas no Anexo I, a que se refere o n.º 1 do artigo 2º, da Portaria nº 236/2024/1, de 27 de setembro, para as seguintes carreiras e categorias profissionais, atentos os conteúdos e graus de complexidade funcional das mesmas, sendo também aqui contemplados os Técnicos, Polícia Municipal, Fiscais, Coordenadores Técnicos e Encarregados Operacionais:

i. Técnicos e Assistentes Técnicos (Grau de complexidade funcional 2)

Competências: 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 8 – 10 – 12 – 13 – 15

ii. Assistentes Operacionais

Competências: 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 8 – 10 – 11 – 12 – 13 (Grau de complexidade funcional 1)

3 - Proceda-se à divulgação do presente despacho, deverá também o mesmo ser divulgado pelos avaliadores, aos quais caberá promover a sua adequada aplicação.

Município de Boticas, 28 de novembro de 2025

O Presidente da Câmara


(Dr. Guilherme Pires)

SIADAP 2026

ORDEM DE SERVIÇO

FIXAÇÃO DOS CRITÉRIOS PARA A PONDERAÇÃO CURRICULAR E SUA VALORIZAÇÃO

A Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, prevê no seu artigo 42º que, nos casos em que não seja possível realizar a avaliação do desempenho nos termos nela previstos, a mesma seja efetuada pelo Conselho Coordenador da Avaliação mediante proposta do avaliador especificamente designado pelo respetivo dirigente máximo. Esta avaliação traduz-se em ponderação curricular, a qual respeita os termos previstos no artigo 43º, da mesma Lei, com base em critérios fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, prevendo-se, para esse efeito, no nº 5, deste artigo, a possibilidade de o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública estabelecer critérios uniformes para todos os serviços da Administração Pública.

Assim, o CCA deliberou, por unanimidade, em reunião realizada em 10 de dezembro de 2026, definir os critérios de qualificação e de valorização de cada um dos elementos de ponderação curricular, de acordo com o seguinte:

1) Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)

Pondera a habilitação que corresponde a grau académico ou que a este seja equiparado, bem como a habilitação que corresponda 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:

Inferior à exigida à data de integração na carreira	1 valor
Exigida à data da integração na carreira	3 valores
Superior à exigida a data da integração na carreira	5 valores

2) Experiência Profissional (EP)

Serão ponderados para avaliação da Experiência Profissional dois fatores:

2.1) O exercício efetivo de funções na carreira, em 31 dezembro de 2025, valorizados da seguinte forma:

Até 5 anos de exercício efetivo de funções	1 valor
Entre 5 e 15 anos de exercício efetivo de funções	3 valores
Mais de 15 anos de exercício efetivo de funções	5 valores



2.2) A participação em projetos 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 da participação em ações ou projetos de relevante interesse e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades. São consideradas ações ou projetos de relevante interesse, designadamente, 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:

Sem exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou relevante interesse social	1 valor
Exercício de, pelo menos, um cargo dirigente ou função de relevante interesse público ou relevante interesse social	3 valores
Exercício de mais de um cargo dirigente ou mais de um cargo ou função de relevante interesse público ou relevante interesse social.	5 valores

Da pontuação obtida nestes fatores será obtida uma média ponderada, contando 60% o referido na alínea 2.1 e 40% o referido na alínea 2.2.

3) Valorização Curricular (VC)

Na valorização curricular são ponderadas as participações em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, realizadas nos últimos 5 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. Neste elemento são também consideradas as habilitações académicas superiores as legalmente exigidas a data de integração do trabalhador na respetiva carreira.

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

- A cada dia correspondem 6 horas;
- A cada semana correspondem 5 dias;
- A cada mês correspondem 4 semanas.

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

A valorização faz-se de acordo com o quadro infra:

Técnico Superior:

Participação em ações de formação até 100 horas, inclusive	1 valor
Participação em ações de formação entre 100 horas e 150 horas	3 valores
Participação em ações de formação superior a 150 horas	5 valores

Assistente Técnico:

Participação em ações de formação até 59 horas, inclusive	1 valor
Participação em ações de formação entre 60 horas e 100 horas	3 valores
Participação em ações de formação superior a 100 horas	5 valores

Assistente Operacional:

Sem ações de formação ou formação até 15 horas, inclusive	1 valor
Participação em ações de formação entre 16 horas e 30 horas	3 valores
Participação em ações de formação superior a 30 horas	5 valores

4) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EC):

Este elemento pondera e valora o exercício dos cargos previstos nos artigos 7º e 8º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, de acordo com o quadro infra:

Não exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social	1 valor
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse ou relevante interesse social até 3 anos	3 valores
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou relevante interesse social superior a 3 anos	5 valores

5) Fórmulas adotadas:

$$PC = (0,1 \times HAP) + (0,55 \times EP) + (0,2 \times VC) + (0,15 \times EC)$$

Ou, quando EC= 1

$$PC = (0,1 \times HAP) + (0,60 \times EP) + (0,2 \times VC) + (0,40 \times EC)$$

PC — Ponderação Curricular;

HAP — Habilitações Académicas e Profissionais;

EP — Experiência Profissional;

VC — Valorização Curricular;

EC — Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Nas carreiras com grau de complexidade funcional 1 (exigência de escolaridade obrigatória) e grau 2 (exigência do 12º ano de escolaridade ou curso equiparado), o elemento de ponderação curricular "exercício de cargos dirigentes", é substituído por exercício de funções de chefia de unidades orgânicas ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

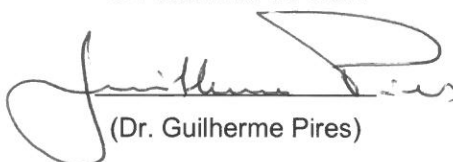
A pontuação final da avaliação quantitativa é expressa até às centésimas e quando possíveis milésimas. A avaliação final é expressa na escala de avaliação quantitativa e qualitativa relativa a diferenciação de desempenhos prevista nos termos do n.º 3, do artigo 43º, da Lei n.º 66-B/2007, inserindo-se as avaliações curriculares nas percentagens de diferenciação de desempenhos da Camara Municipal de Boticas (percentagem máxima de 30% para as avaliações finais de desempenho muito bom e, de entre estas, 10% do total de trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente), da seguinte forma:

- Desempenho Muito Bom, correspondente a uma avaliação final de 4 a 5 valores;
- Desempenho Bom, correspondente a uma avaliação final de 3,500 a 3,999 valores;
- Desempenho Regular, correspondente a uma avaliação final de 2 a 3,499 valores;
- Desempenho Inadequado, correspondente a uma avaliação final de 1 a 1,999 valores.

Divulgue-se e publicite-se nos termos da lei.

Município de Boticas, 10 de dezembro de 2025

O Presidente do CCA


(Dr. Guilherme Pires)