



## Município de Vimioso Conselho Coordenador da Avaliação

### Anexo 2

#### DIRETRIZES E ORIENTAÇÕES PARA APLICAÇÃO DO SIADAP 3 NO ANO DE 2025

##### Nota Introdutória

O Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2027, de 28 de dezembro, na sua redação atual, adaptado aos Serviços da Administração Autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, integra os seguintes subsistemas:

- O Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública - (SIADAP 1);
- O Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes da Administração Pública - (SIADAP 2);
- O Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública - (SIADAP 3).

Nos termos do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, o Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), estabelece neste documento orientações e diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3.

#### A. Intervenientes no processo de avaliação

Intervenientes	Descrição
<b>Avaliador</b> (artigo 56º -Lei 66-B/2007)	- É o superior hierárquico ou, na sua ausência ou impedimento, o superior hierárquico seguinte. Nas unidades orgânicas que não estão dotadas de Dirigentes Intermédios, o avaliador dos Técnicos Superiores, dos Coordenadores Técnicos e dos trabalhadores que não têm superior hierárquico imediato, será um elemento do executivo municipal;  - Significa isto que poderá haver ao longo do ciclo vários avaliadores, devendo ser sempre efetuada a contratualização de

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*



**Município de Vimioso**  
**Conselho Coordenador da Avaliação**

	<p>objetivos e competências, no início de funções do avaliado, independentemente do tempo de contacto funcional a completar;</p> <p>- No momento de avaliação, o avaliador competente é o avaliador que tiver a qualidade de superior hierárquico no momento de realização da avaliação. Compete a eventuais avaliadores anteriores pronúncia escrita sobre todos os objetivos e competências contratualizados, referente ao respetivo período de contacto funcional.</p>
<p><b>Avaliado</b> (artigo 57º -Lei 66-B/2007)</p>	<p>- O desempenho dos trabalhadores que tenham no mínimo 6 meses de relação jurídica de emprego público e o correspondente serviço efetivo em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação que permita decisão favorável do Conselho Coordenador de Avaliação) é objeto de avaliação com base na contratualização de objetivos e competências;</p> <p>- No caso de ingresso na Administração Pública no ano sob avaliação, a contratualização dos parâmetros de avaliação ocorre no prazo máximo de 10 dias após conclusão do período experimental com sucesso;</p> <p>- Para efeitos de definição da tipologia de ausências para apuramento do tempo de serviço efetivo, são consideradas as seguintes situações:</p> <p>a) Licenças sem vencimento/remuneração, licenças de parentalidade, exercício de funções em organismos não abrangidos pelo SIADAP, outras ausências de duração igual ou superior a 30 dias consecutivos;</p> <p>b) Em determinados casos, em que se verifique que o acumular de outras ausências, que não as atrás identificadas, ponha em causa o serviço efetivo mínimo legalmente exigido, será colocada à consideração do Conselho Coordenador de avaliação.</p>

*Handwritten signature*

*Handwritten signatures*



## Município de Vimioso

### Conselho Coordenador da Avaliação

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Caso o avaliado não reúna os requisitos funcionais para a avaliação releva para efeitos da carreira a última avaliação SIADAP atribuída. Não existindo avaliação SIADAP, ou pretendendo-se a sua alteração, pode ser requerida, pelo próprio, ponderação curricular;</li><li>- A avaliação dos Dirigentes ao nível do SIADAP 2 não têm efeitos na respetiva carreira de origem, pelo que estes são também abrangidos pela opção da última avaliação SIADAP atribuída (com efeitos na carreira) ou por ponderação curricular, enquanto trabalhadores nas respetivas instituições de origem.</li></ul>
<b>Conselho Coordenador de Avaliação</b> (artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro e artigo 65-A da Lei 66-B/2007)	Destacam-se, como atribuições, designadamente: <ul style="list-style-type: none"><li>- Estabelecer diretrizes para uma avaliação objetiva e harmónica no SIADAP 3;</li><li>- Garantir, no início de cada ciclo de avaliação, o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação e das respetivas orientações;</li><li>- Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de <i>Inadequado</i>, <i>Bom</i> e <i>Muito Bom</i>, bem como proceder ao reconhecimento de desempenho <i>Excelente</i></li></ul>
<b>Comissão Paritária</b> (artigo 22.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Comissão com competência consultiva para apreciar propostas de avaliação comunicadas aos avaliados (trabalhadores) antes da homologação;</li><li>- Constituída por dois elementos designados pela Administração e dois representantes dos trabalhadores, eleitos, pelo período de quatro anos.</li></ul>

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Bordal' and other illegible marks.*



## Município de Vimioso Conselho Coordenador da Avaliação

<b>Dirigente máximo do serviço</b> (alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, conjugado com o artigo 60.º da Lei 66-B/2007)	Ao Presidente da Câmara municipal ou em quem este delegue, compete, designadamente:  - Assegurar o cumprimento das regras estabelecidas na Lei em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;  - Homologar as avaliações anuais;  - Decidir das reclamações dos avaliados.
--	---

Em caso de divergência entre as disposições constantes no quadro anterior e a legislação aplicável, prevalecem estas últimas.

### B) Subsistema de Avaliação do Desempenho- SIADAP 3

#### SIADAP 3 (Trabalhadores)

1. Os objetivos / competências, a que se deve subordinar a avaliação do desempenho relativa ao ciclo de 2025, são os que se elencam:

a) O número de objetivos individuais fixados pode ser no mínimo três e no máximo cinco, podendo ser ou não de responsabilidade partilhada.

b) O número de competências a definir é no mínimo de cinco e no máximo de oito.

c) Relativamente às *Competências*, consideradas de *elevada importância* para o cumprimento da Missão, Visão e Objetivos Estratégicos da Autarquia, nos termos do art.º 48.º, n.º 4 da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, propõem-se as *competências transversais nucleares* selecionadas para os trabalhadores de acordo com os seguintes graus de complexidade funcional:

*Paulo 20*  
*[Handwritten signatures]*



## Município de Vimioso Conselho Coordenador da Avaliação

Grau de complexidade	Competências
Complexidade funcional 1	Orientação para os resultados Orientação para o serviço público
Complexidade funcional 2	Orientação para os resultados Orientação para o serviço público
Complexidade funcional 3	Orientação para os resultados Orientação para o serviço público

### 2. Critérios de desempate

Compete ao Conselho Coordenador de Avaliação, nos termos da alínea d) do nº1, do artigo 21º, do Decreto-Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro, na sua atual redação, garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, por forma a cumprir as percentagens fixadas legalmente para os desempenhos de *Excelente*, *Muito Bom* e *Bom*.

Neste sentido, e nos termos do artigo 51.º-A da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, foram definidos os seguintes critérios de desempate, a aplicar pela ordem em que se enumeram e apenas quando se verifique o incumprimento das quotas gerais definidas nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 75.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação :

1. Pontuação global da avaliação de desempenho;
2. Maior número de ciclos avaliativos sem atribuição de menção máxima ou imediatamente inferior à máxima, na carreira atual, desde a última atribuição de menção máxima ou imediatamente inferior à máxima;
3. Antiguidade na Carreira.

Sempre que for necessário proceder à descida de classificação, a nova avaliação de desempenho corresponderá à menção qualitativa imediatamente inferior àquela em que



## Município de Vimioso Conselho Coordenador da Avaliação

se encontra, com a classificação quantitativa correspondente ao limite superior do intervalo de valores equivalente a essa nova menção.

Nos termos do artigo 51º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, quando não sejam suficientes os critérios de desempate fixados por parte do conselho coordenador da avaliação e seja necessário proceder a desempate entre trabalhadores, relevam, consecutivamente:

- a) A avaliação obtida no parâmetro resultados;
- b) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo.

### 2.1 Faseamento de aplicação dos critérios de desempate

Fase 1 – Caso se verifique o incumprimento das quotas gerais definidas nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 75.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, os critérios de desempate serão aplicados às propostas de avaliação do(s) avaliador(es) que tenha(m) ultrapassado as quotas que lhe foram previamente definidas e transmitidas, ou seja, não serão comparadas, nesta fase, propostas de avaliação de diferentes avaliadores.

Fase 2 - Após a aplicação dos critérios de desempate é atribuída, às propostas de avaliação não selecionadas, a avaliação quantitativa máxima, arredondada às centésimas, da menção imediatamente inferior à da proposta de avaliação.

Fase 3 - Quando, por força da aplicação do definido no número anterior, seja criada nova situação de incumprimento de quotas na menção imediatamente inferior à da proposta inicial de avaliação, será aplicado novamente o exposto no n.º 1.

Vimioso 28 de fevereiro de 2025