MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

Conselho Coordenador de Avaliação

Diretrizes para uma Aplicação Harmónica do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

Ano de 2026

1º
Estabelecimento de objetivos

1 – Os objetivos individuais devem ser estabelecidos nos moldes previstos no artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, de 28/12, na sua redação atual.
2 – No início do ciclo avaliativo são fixados objetivos para cada trabalhador, em número não inferior a três e até ao máximo de sete, à escolha do avaliador, devendo adequar-se à categoria profissional de cada avaliado.
3 – Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

2º
Escolha das competências

1 - Deverão também ser contratualizadas competências e respetivos comportamentos nos termos do artigo 48º da Lei nº 66-B/2007, de 28/12, na sua redação atual e de entre o ReCAP (Referencial de Competências para a Administração Pública aprovado pela Portaria nº. 214/2024/1, de 20 de setembro).
2 – As competências a contratualizar serão no número de cinco, sendo duas delas definidas pelo Presidente da Câmara Municipal, nos termos do art.º 48º da Lei 66-B/2007, na sua redação atual;
3 – Para os trabalhadores cuja avaliação incida apenas sobre o parâmetro competências, as competências serão no número de oito, das quais também serão duas definidas pelo Presidente da Câmara Municipal e uma delas obrigatoriamente relativa à capacidade de realização e orientação para os resultados;
4 – Entre as competências definidas, uma delas será objeto de ação de formação, nos termos definidos no supra referido art.º 48º.

3º
Revisão de objetivos

1 – O avaliador, deve rever regularmente os objetivos anuais negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria.
2 – A revisão deve obedecer aos procedimentos previstos no artigo 1º.

4º
Requisitos funcionais da avaliação

1 – O trabalhador que, no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, tenha constituído relação jurídica de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a esse período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.
2- A avaliação é da competência do superior hierárquico no momento da avaliação.
3- Em caso de sucessão de avaliadores o avaliador cessante remete elementos adequados ao novo avaliador, que devem contemplar uma pronúncia sobre todos os objetivos e competências contratualizados. Para o

Largo de Camões
3660-436 São Pedro do Sul
NIF 506 785 815
Telef (+351) 232 720 140
Fax (+351) 232 723 406
www.cm-spsul.pt

parâmetro resultados, o avaliador cessante deve assinalar a fase de execução em que se encontra cada um dos objetivos (não iniciada, em curso ou finalizada).
4- Quando decorra um período inferior a seis meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo e o trabalhador tenha mais de seis meses de serviço efetivo, é-lhe atribuída a avaliação automática de desempenho regular.

5º
Indicadores de medida dos objetivos fixados e classificação

1 – O cumprimento de cada objetivo é aferido, nos termos do nº 1 do artº 47º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, em três níveis:
Pontuação 5 – caso o trabalhador tenha superado o objetivo;
Pontuação 3 – caso o trabalhador tenha atingido o objetivo;
Pontuação 1 – caso o trabalhador não tenha atingido o objetivo.

2 - Quando o cumprimento de um objetivo esteja relacionado com a obtenção de um determinado resultado numérico (r) ou de data (d), o trabalhador será classificado do seguinte modo:

a) Pontuação 5, se o trabalhador ultrapassar em mais de 5% o número previamente estabelecido (r ou d > 105%);
b) Pontuação 3, se o trabalhador atingir um resultado situado no intervalo entre 90%, inclusive, e 105%, inclusive, do número previamente estabelecido (105% ≤ r ou d ≤ 90%);
c) Pontuação 1, se o trabalhador atingir menos do que 90% do número previamente estabelecido (r ou d < 90%).

3 – O valor da componente de avaliação dos resultados atingidos deve apresentar três casas decimais.

6º
Validação das avaliações finais iguais ou superiores às quotas

1- A validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de diferenciação de desempenhos implica declaração formal, assinada por todos os membros do CCA, do cumprimento daquelas percentagens.
2 – As decisões serão tomadas mediante votação secreta por todos os membros do CCA. Em caso de empate, será considerada a maioria simples (50%, mais um, dos presentes).

7º
Critérios de desempate

1- Em caso de igualdade de classificação final na avaliação de desempenho, havendo necessidade de proceder ao desempate entre trabalhadores ou dirigentes, releva consecutivamente pela seguinte ordem decrescente:

a) A classificação final quantitativa inicialmente atribuída;
b) A avaliação obtida no parâmetro resultados;
c) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo.

2 – Em caso de total impossibilidade de desempate pelas regras estipuladas no número anterior, deverá recorrer-se a uma ponderação do currículo de cada avaliado, atendendo às habilitações académicas, formação profissional e avaliação dos últimos três anos.

3 – A ponderação referida no número anterior efetua-se por média aritmética simples dos três fatores, sendo que a formação profissional será aferida pela tabela utilizada em procedimentos concursais de recrutamento.

8º
Não validação das avaliações atribuídas

1 – O CCA não pode validar avaliações de desempenho de Muito Bom, de Bom e de excelente que ultrapassem as quotas legalmente fixadas.
2 – Quando ocorram essas situações o CCA estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via dos Recursos Humanos, para homologação.

9º
Incidência das percentagens para diferenciação de desempenhos

As percentagens previstas no nº 1 do artigo 75º da Lei nº 66-B/2007, de 28/12, não incidem sobre o número de trabalhadores que, por falta de prestação de serviço efetivo previsto na presente lei, não sejam avaliados.

10º
Confidencialidade

1- O processo da avaliação do desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respetivo processo individual.
2 – Todos os intervenientes no processo, exceto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.
3 – Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é divulgado no organismo o resultado global da avaliação contendo o número das menções qualitativas atribuídas por carreira.