

*Estabelecimento para o ciclo avaliativo de 2025 de 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 | Audiência do CCA, para efeitos do ciclo avaliativo 2025, sobre competências do Presidente da Câmara, relativas à avaliação com base em competências e ao estabelecimento de duas competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios e dos trabalhadores*

(de acordo com os preceitos inscritos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro)

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

*ESTABELECIMENTO PARA O CICLO AVALIATIVO DE 2025 DE 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 | AUDIÊNCIA DO CCA, PARA EFEITOS DO CICLO AVALIATIVO 2025, SOBRE COMPETÊNCIAS DO PRESIDENTE DA CÂMARA, RELATIVAS À AVALIAÇÃO COM BASE EM COMPETÊNCIAS E AO ESTABELECIMENTO DE DUAS COMPETÊNCIAS A QUE SE SUBORDINA A AVALIAÇÃO DOS DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DOS TRABALHADORES*

### PROPOSTA

#### Considerando que:

1. 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;
2. A Lei n.º 66-B/2007 foi revista pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, plenamente, vigente desde 01/01/2025 e, decorrentemente, também, as alterações, aditamentos e revogações introduzidas, no articulado daquela Lei, se encontram vigentes desde aquela data, aplicando-se, esta nova redação, ao (novo) ciclo avaliativo de 2025;

Considerando, também, que relativamente às matérias associadas à avaliação, incluindo, nomeadamente, parâmetros de avaliação e expressão da mesma, no âmbito do SIADAP 1, SIADAP 2 e SIADAP 3, prevê-se, nos referidos diplomas legais, o seguinte:

3. Quanto às unidades orgânicas, abrangidas pelo SIADAP 1, como é o caso da Direção Municipal de Gestão Integrada (DMGI), encontra-se previsto:

- 3.1. No artigo 7.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que a correspondente avaliação do desempenho "(...) é efectuada anualmente, em articulação com o ciclo de gestão do município (...) e abrange as unidades orgânicas que dependam directamente dos membros do órgão executivo respectivo.", estabelecendo-se no artigo 8.º deste mesmo Decreto Regulamentar, relativamente a parâmetros de avaliação, que:

"1 – A avaliação do desempenho das unidades orgânicas realiza-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) «Objectivos de eficácia», entendida como medida em que uma unidade orgânica atinge os seus objectivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados;
- b) «Objectivos de eficiência», enquanto relação entre os bens produzidos e serviços prestados e os recursos utilizados;
- c) «Objectivos de qualidade», traduzida como o conjunto de propriedades e características de bens ou serviços que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores.

2 – Os objectivos são propostos pela unidade orgânica, até 30 de Novembro do ano anterior a que respeitam, ao membro do órgão executivo de que dependa e são por este aprovados, até 15 de Dezembro.

3 – Para avaliação dos resultados obtidos em cada objectivo são estabelecidos os seguintes níveis de graduação:

- a) Superou o objectivo;
- b) Atingiu o objectivo;
- c) Não atingiu o objectivo.

4 – Em cada unidade orgânica são definidos:

- a) Os indicadores de desempenho para cada objectivo e respectivas fontes de verificação;
- b) Os mecanismos de operacionalização que sustentam os níveis de graduação indicados no número anterior, podendo ser fixadas ponderações diversas a cada parâmetro e objectivo, de acordo com a natureza das unidades orgânicas.";

- 3.2. No artigo 11.º do mesmo Decreto Regulamentar, em matéria de expressão qualitativa da avaliação, que:

"1 – A avaliação final do desempenho das unidades orgânicas é expressa qualitativamente pelas seguintes menções:

- a) Desempenho bom, atingiu todos os objectivos, superando alguns;
- b) Desempenho satisfatório, atingiu todos os objectivos ou os mais relevantes;
- c) Desempenho insuficiente, não atingiu os objectivos mais relevantes.

*Estabelecimento para o ciclo avaliativo de 2025 de 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, sobre competências do Presidente da Câmara, relativas à avaliação com base em competências e ao estabelecimento de duas competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios e dos trabalhadores*

(de acordo com os preceitos inscritos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro)

2 — Em cada município ou serviço municipalizado, pode ainda ser atribuída às unidades orgânicas avaliadas com Desempenho bom uma distinção de mérito reconhecendo Desempenho excelente, a qual significa superação global dos objectivos.”;

**4. Quanto aos dirigentes, abrangidos pelo Siadap 2:**

**4.1. Tratando-se de dirigentes superiores, que inclui o Diretor Municipal de Gestão Integrada (DMGI), estabelece-se:**

**4.1.1. No artigo 14.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, quanto aos parâmetros de avaliação, que:**

“A **avaliação do desempenho dos dirigentes superiores** integra-se no ciclo de gestão do município e efectua-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) «**Grau de cumprimento dos compromissos**» constantes das respectivas cartas de missão, tendo por base os indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos em objetivos de eficácia, eficiência e qualidade nelas assumidos e na gestão dos recursos afectos à unidade orgânica;
- b) «**Competências**» de liderança, de visão estratégica e de gestão demonstradas.”;

**4.1.2. No artigo 16.º, n.º 1 e 2, do mesmo Decreto Regulamentar, quanto à expressão da avaliação, que:**

“1 — A **avaliação intercalar do desempenho dos dirigentes superiores** afere-se pelos níveis de sucesso obtidos nos parâmetros de avaliação, traduzindo-se na **verificação do sucesso global com superação do desempenho previsto em alguns domínios, face às exigências do exercício do cargo traduzidas naqueles parâmetros, no cumprimento de tais exigências ou no seu incumprimento.**

2 — **Pode ser atribuída aos dirigentes superiores a menção qualitativa de Desempenho excelente, a qual significa reconhecimento de mérito, com a superação global do desempenho previsto.”;**

**4.2. Tratando-se de dirigentes intermédios, em que se incluem, neste contexto municipal, diretores/as de departamento, chefes de divisão, chefes de unidade e chefes de serviço, determina-se:**

**4.2.1. No artigo 18.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, relativamente a parâmetros de avaliação, que:**

“A **avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios** integra-se no ciclo de gestão do município e efectua-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) «**Resultados**» obtidos nos objectivos da unidade orgânica que dirige;
- b) «**Competências**», integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.”;

**4.2.2. No n.º 1 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na actual redacção, que, para efeitos do artigo anterior (diga-se, o artigo 35.º desta Lei a que corresponde o artigo 18.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, acima citado), “(...) os dirigentes intermédios, no início de cada ciclo anual de avaliação ou no início do exercício destas funções, contratualizam com o respetivo avaliador os parâmetros de avaliação, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.”;**

**4.2.3. No artigo 19.º, n.ºs 2 a 12, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, quanto a aspetos da avaliação, que:**

“2 — **O parâmetro relativo a «Resultados» assenta nos objetivos, em número não inferior a três, anualmente negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico.**

3 — **Os resultados obtidos em cada objectivo são valorados através de uma escala de três níveis nos seguintes termos:**

- a) «**Objectivo superado**», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «**Objectivo atingido**», a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) «**Objectivo não atingido**», a que corresponde uma pontuação de 1.

4 — **A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objectivos.**

5 — **O parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas, para cada dirigente, em número não inferior a cinco.**

6 — **O presidente do órgão executivo, ouvido o conselho coordenador da avaliação, pode estabelecer por despacho as competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios, escolhidas de entre as constantes na lista referida no n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro.**

7 — **Cada competência é valorada através de uma escala de três níveis nos seguintes termos:**

*Estabelecimento para o ciclo avaliativo de 2025 de 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, sobre competências do Presidente da Câmara, relativas à avaliação com base em competências e ao estabelecimento de duas competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios e dos trabalhadores*

(de acordo com os preceitos inscritos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro)

- a) «Competência demonstrada a um nível elevado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Competência demonstrada», a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) «Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.

8 – A pontuação final a atribuir no parâmetro «Competências» é a média aritmética das pontuações atribuídas.

9 – Para a fixação da classificação final são atribuídas ao parâmetro «Resultados» uma ponderação mínima de 75 % e ao parâmetro «Competências» uma ponderação máxima de 25 %.

10 – A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

11 – As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

12 – Por determinação do órgão executivo, devidamente fundamentada, podem ser fixadas ponderações diferentes das previstas no n.º 9 em função das especificidades dos cargos ou das competências das unidades orgânicas.”;

4.2.4. No n.º 7 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, inscreve-se que “O dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação, estabelece por despacho duas competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios, a definir nos termos da portaria referida no número anterior.”;

4.2.5. No artigo 37.º, n.ºs 1 e 6 a 8, da Lei n.º 66-B/2007, prevê-se, relativamente à expressão da avaliação, que:

“1 - A avaliação final é expressa nas seguintes menções qualitativas e quantitativas:

- a) Muito bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
- c) Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
- d) Inadequado - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999.

(...)

6 - A atribuição da avaliação de desempenho muito bom é, por iniciativa do avaliado ou do avaliador, objeto de apreciação pelo conselho coordenador da avaliação para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando desempenho excelente.

7 - A diferenciação de desempenhos é garantida:

- a) Pela fixação da percentagem máxima de 15 % para as avaliações de desempenho de muito bom e, de entre estas, 5 % do total dos dirigentes, para o reconhecimento de desempenho excelente;
- b) Pela fixação da percentagem máxima de 15 % para as avaliações de desempenho de bom.

8 - As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o total de dirigentes intermédios avaliados no serviço, podendo haver, pelo menos, um dirigente com tal reconhecimento no caso de a aplicação da referida percentagem resultar em número inferior à unidade.”;

5. Quanto a trabalhadores, abrangidos pelo Siadap 3, estabelece-se o seguinte na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação:

5.1. Sobre parâmetros de avaliação, prevê o artigo 45.º desta Lei, que:

“A avaliação do desempenho dos trabalhadores incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) «Resultados» obtidos na prossecução de objectivos individuais em articulação com os objectivos da respectiva unidade orgânica;
- b) «Competências» que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.”;

5.2. No que concerne ao parâmetro «resultados»:

5.2.1. Determina o artigo 46.º da mesma Lei n.º 66-B/2007 que:

“1 - O parâmetro «Resultados» decorre da verificação do grau de cumprimento dos objectivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objectivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

2 - Os objectivos são, designadamente:

- a) De produção de bens e actos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;

*Estabelecimento para o ciclo avaliativo de 2025 de 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, sobre competências do Presidente da Câmara, relativas à avaliação com base em competências e ao estabelecimento de duas competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios e dos trabalhadores*

(de acordo com os preceitos inscritos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro)

b) De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;

c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;

d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

3 - A contratualização de objetivos a atingir efetua-se de acordo com as seguintes regras:

a) Os objetivos a atingir por cada trabalhador devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de ausência de acordo, a posição do avaliador;

b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador é obrigatória num dos objetivos, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação do desempenho classificado como de inadequado;

c) Os objetivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

4 - Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

5 - No início do ciclo avaliativo são fixados um mínimo de três e um máximo de sete objetivos para cada trabalhador que, em regra, se enquadrem em várias áreas das previstas no n.º 2 e tenham particularmente em conta o posto de trabalho do trabalhador.

6 - Para os resultados a obter em cada objetivo são previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho, que obrigatoriamente contemplem a possibilidade de superação dos objetivos.

7 - Os indicadores de medida do desempenho não devem ultrapassar o número de três.”; e

5.2.2. No artigo 47.º da Lei em referência inscreve-se que:

“1 - Tendo presente a medição do grau de cumprimento de cada objectivo, de acordo com os respectivos indicadores previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objectivo é expressa em três níveis:

a) «Objectivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;

b) «Objectivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;

c) «Objectivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

2 - A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objectivos.

3 - Embora com desempenho efectivo, sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objectivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, e não tenha sido possível renegociar novos objectivos, a avaliação deve decorrer relativamente a outros objectivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes.

4 - A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada previstos no n.º 4 do artigo anterior, em regra, é idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita avaliação diferenciada consoante o contributo de cada trabalhador.”;

5.3. No que respeita ao parâmetro «competências»:

5.3.1. Determina o artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, que:

“1 - O parâmetro 'Competências' assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco e não superior a oito.

2 - As competências referidas no número anterior são escolhidas, mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador se não existir acordo, de entre as competências e os comportamentos associados a desenvolver pelo trabalhador, definidas e listadas em perfis específicos, decorrentes da análise e qualificação das funções correspondentes à respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, constantes da portaria referida no n.º 6 do artigo 36.º

3 - É obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas para os trabalhadores que se encontrem em efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.

4 - O dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação, estabelece duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores, definidas por área de atividade e/ou grau de complexidade funcional, a definir nos termos da portaria referida no n.º 6 do artigo 36.º

5 - Entre as competências definidas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo INA, I. P.

Estabelecimento para o ciclo avaliativo de 2025 de 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, sobre competências do Presidente da Câmara, relativas à avaliação com base em competências e ao estabelecimento de duas competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios e dos trabalhadores

(de acordo com os preceitos inscritos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro)

6 - A formação a que se refere o número anterior é objeto de avaliação pela entidade formadora.”;

5.3.2. No artigo 49.º da Lei em referência inscreve-se que:

“1 - A avaliação das competências é aferida em resultado do número dos comportamentos associados que sejam observados, de acordo com grelha a fixar na portaria a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º, e é expressa em três níveis:

- «Competência demonstrada a um nível elevado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- «Competência demonstrada», a que corresponde uma pontuação de 3;
- «Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.

2 - A classificação final do parâmetro competências resulta da média aritmética simples das pontuações atribuídas nas diferentes competências avaliadas.

3 - A classificação da competência a que se refere o n.º 5 do artigo anterior é majorada em 1 nível, até à pontuação máxima de 5, quando a avaliação obtida na formação correspondente é positiva.”;

5.4. Relativamente à avaliação final, estabelece o artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, que:

“1 - A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2 - Para o parâmetro 'Resultados' é atribuída uma ponderação mínima de 60 %.

3 - Para o parâmetro de 'Competências' uma ponderação máxima de 40 %.

4 - Cabe ao dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação, estabelecer as ponderações a observar, podendo as mesmas ser diferenciadas em razão das carreiras, categorias, áreas funcionais ou postos de trabalho.

5 - Por despacho do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, podem ser estabelecidos limites diferentes dos fixados no número anterior em função de carreiras e, por despacho conjunto com o membro do Governo da tutela, podem igualmente ser fixados outros limites diferentes para carreiras especiais ou em função de especificidades das atribuições de serviços ou da sua gestão.

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.

7 - As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.”;

5.5. Quanto ao reconhecimento de excelência, prevê-se no n.º 1 do artigo 50.º daquela Lei, que “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.”, prevendo-se no artigo 75.º, n.ºs 1 e 2, da mesma Lei n.º 66-B/2007, em matéria de diferenciação de desempenhos, 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.”; e

6. Sobre a avaliação apenas por competências, prevê o artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, que:

“1 - Em casos excecionais, a avaliação dos desempenhos pode incidir apenas sobre o parâmetro 'competências', previsto na alínea b) do artigo anterior [artigo 45.º], mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação e com observância do disposto nos números seguintes.

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

- Se trate de trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2;
- Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

3 - As competências são previamente escolhidas para cada trabalhador, em número não inferior a oito.

*Estabelecimento para o ciclo avaliativo de 2025 de 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, sobre competências do Presidente da Câmara, relativas à avaliação com base em competências e ao estabelecimento de duas competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios e dos trabalhadores*

(de acordo com os preceitos inscritos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro)

4 - Na escolha das competências aplica-se o disposto no artigo 48.º, sendo, contudo, obrigatória uma competência relativa à capacidade de realização e orientação para resultados.

5 - 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 informação através deles obtida sobre o desempenho, como contributo para a avaliação, devendo registá-la no processo de avaliação e refleti-la na avaliação das competências.

6 - À avaliação de cada competência ao abrigo do presente artigo aplica-se o disposto no n.º 1 do artigo 49.º

7 - A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respetiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.

8 - A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.”;

Considerando, igualmente, que:

7. A Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, veio regulamentar 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, e aprova os modelos de fichas de avaliação a que se refere o artigo 87.º desta mesma Lei;

8. No seu artigo 2.º determina-se, quanto à escolha das competências, que:

“1 — A avaliação do parâmetro «Competências» assenta em competências transversais nucleares e funcionais, constantes do anexo i da presente portaria da qual faz parte integrante.

2 — São competências transversais nucleares as competências que traduzem a visão, os valores e a cultura da Administração Pública, num contexto presente e prospetivo, aplicáveis a todas as carreiras e cargos.

3 — São competências transversais funcionais as competências específicas, associadas às áreas de atividade e ou a postos de trabalho dependentes do contexto funcional, aplicáveis a todas as carreiras e cargos.

4 — As competências são fixadas nos termos dos artigos 36.º e 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sendo que:

a) Dois das competências transversais nucleares são previamente escolhidas pelo dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação;

b) As restantes competências transversais, nucleares ou funcionais, são escolhidas por acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador, se não existir acordo, sendo obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas para os trabalhadores que se encontrem em efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.

5 — Quando, nos casos excecionais previstos no artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a avaliação do desempenho dos trabalhadores incidir apenas sobre o parâmetro «competências», a escolha das competências realiza-se, com as necessárias adaptações, nos termos do número anterior, sendo obrigatória a escolha de uma competência relativa à capacidade de realização e orientação para resultados.”;

9. No artigo 3.º daquela Portaria estabelece-se, quantos aos comportamentos associados às competências, que:

“1 — A cada competência estão associados três comportamentos, que constam do anexo i à presente portaria, identificados por grau de complexidade funcional das carreiras e ou categorias, padronizados de acordo com níveis de exigência conforme definidos no ReCAP. [Referencial de Competências para a Administração Pública, aprovado pela Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro]

2 — Quando um ou mais comportamentos associados à competência escolhida não se mostre o mais adequado à realização dos objetivos acordados no parâmetro «Resultados», avaliador e avaliado, por acordo, procedem à sua substituição por outro, da mesma componente, que lhe esteja associado no ReCAP, prevalecendo, em caso de falta de acordo, a decisão do avaliador.”;

10. No artigo 4.º da mesma Portaria n.º 236/2024/1 inscreve-se, quanto à avaliação dos comportamentos, que:

“1 — Os comportamentos associados às competências referem-se ao padrão de desempenho médio exigível e traduzem-se nas seguintes valorações:

a) Quando o comportamento observável supera o padrão médio exigível são atribuídos 5 pontos;

b) Quando o comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível são atribuídos 3 pontos;

c) Quando o comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível é atribuído 1 ponto.

2 — O padrão médio exigível corresponde à demonstração do comportamento com caráter de regularidade, de modo consistente e eficaz.

3 — A pontuação dos três comportamentos determina a valoração da competência, conforme correspondência definida em grelha constante no anexo ii da presente portaria, da qual faz parte integrante.”;

11. No anexo II a esta mesma, consta a referida **grilha de correspondência para valoração das competências**, nos termos infra:

**ANEXO II**

(a que se refere o n.º 3 do artigo 4.º)

Grilha de correspondência para valoração das competências	
Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento mais frequente (3 ou 5)
Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 3
Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 1

12. E, no artigo 5.º desta Portaria estabelece-se que “O disposto nos artigos anteriores aplica-se, com as devidas adaptações, à escolha das competências específicas e comportamentos associados dos titulares dos cargos de direção intermédia.”

Nestes termos, atentos os preceitos supra e sem prejuízo do cumprimento da transversalidade dos mesmos, conforme acima citados, **para efeitos de aplicação ao ciclo avaliativo de 2025**, bem assim, ante o conjunto de aspetos que, encontrando-se balizados na previsão legal, parte inscreve-se no domínio de decisão a proferir, **propõe-se:**

**I - Em linha com o aprovado em reunião do CCA, de 28/04/2023, e do proposto em iii. da alínea c) do subponto I do Ponto B, da proposta que versa, entre o mais, aspetos de operacionalização da avaliação do SIADAP 3 no biénio 2023-2024, a ser presente, também, à próxima reunião deste Conselho, que sejam, igualmente, tomados em consideração, no ciclo avaliativo de 2025, a propósito de 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, os seguintes critérios:**

- i. A promoção (na fase de planeamento) e a demonstração (na fase de avaliação) de elevado alinhamento e convergência com Mapa Estratégico aprovado;
- ii. 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;
- iii. 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
- iv. A caracterização e métricas da “situação de superação de objetivos”: indutora (na fase de planeamento) e reconhecadora (na fase de avaliação) de esforço diferenciado convergente com o Mapa Estratégico aprovado e ou com os objetivos SIADAP 1 a que se subordinem;

**II - Quanto ao número de objetivos e de competências a que se deverá subordinar a avaliação de desempenho no ciclo avaliativo 2025:**

- a) **No âmbito do SIADAP 2, para dirigentes intermédios, conforme previsto nos preceitos citados no ponto 4.2.3., supra, e considerando, também, que se acolhem as percentagens de ponderação dos parâmetros de avaliação, para efeitos de fixação da classificação final, previstos no citado n.º 9 do artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, de 75% para resultados / objetivos e de 25% para competências: (i) número de objetivos: não inferior a três e não superior a oito; e (ii) oito competências;**
- b) **No âmbito do SIADAP 3, para trabalhadores, conforme previsto nos preceitos citados nos pontos 5.2.1., 5.3.1. e 5.4., supra, e considerando, também, que se acolhem as percentagens de ponderação dos parâmetros de avaliação, para efeitos de fixação da classificação final, previstos nos citados n.ºs 2 e 3 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, de 60% para resultados / objetivos e de 40% para competências: (i) número de objetivos: não inferior a três e não superior a seis; e (ii) seis competências;**

**III - Relativamente à avaliação do desempenho apenas por competências no ciclo avaliativo 2025, mediante decisão fundamentada do Presidente da Câmara, conforme previsto nos preceitos citados no ponto 6., supra, ouvido o CCA, e considerando, também, que se entendem cumulativamente reunidas as condições das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, para a sua aplicação aos/às trabalhadores/as integrados/as na carreira/categoria de assistente operacional, excetuando encarregado(s) operacional(ais), por, no essencial, desenvolverem atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas, que, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos aplicáveis: (i) se dê parecer favorável a esta possibilidade; e (ii) se fixem em oito o número de**

*Estabelecimento para o ciclo avaliativo de 2025 de 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, sobre competências do Presidente da Câmara, relativas à avaliação com base em competências e ao estabelecimento de duas competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios e dos trabalhadores*

(de acordo com os preceitos inscritos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro)

competência para o efeito, a ponderar de forma igual, sendo uma, obrigatoriamente, relativa à capacidade de realização e orientação para resultados;

IV - Quanto à escolha de duas competências transversais nucleares a que se subordina a avaliação no ciclo avaliativo 2025, a estabelecer pelo Presidente da Câmara, ouvido o CCA, de acordo com o n.º 7 do artigo 36.º e com o n.º 4 do artigo 48.º, ambos, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugados com a alínea a) do n.º 4 do artigo 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, respetivamente, para dirigentes intermédios (SIADAP 2) e para trabalhadores (SIADAP 3), conforme previsto nos preceitos citados nos pontos 4.2.4., 5.3.1. e 8, supra, sem prejuízo do cumprimento dos demais aspetos associados a este parâmetro de avaliação, e tendo presente, também, que valorizam-se as competências que consubstanciam «orientação para o serviço público» e «orientação para os resultados», sem desconsideração pelas demais competências que deverão nortear o desempenho da ação municipal, que se considerem, para efeitos dos preceitos invocados, estas duas competências (obrigatórias) para a avaliação do associado parâmetro, no âmbito do SIADAP 2, para dirigentes intermédios, e no âmbito do SIADAP 3, para trabalhadores.

\*\*\*

Assim, propõe-se que esta proposta seja presente à próxima reunião que vier a ocorrer do Conselho de Coordenador da Avaliação (CCA), com vista a apreciação, discussão e votação dos aspetos inscritos nos pontos I a IV supra, incluindo critérios e ou subpontos que os compõem.

Os presentes pontos, se aprovados, deverão produzir efeitos no imediato e ser objeto de divulgação em linha com o previsto no artigo 26.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009 e no n.º 5 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007.

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.

Os Membros do CCA,

Handwritten signatures of the CCA members on a grid of lines.