



Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública

Conselho Coordenador de Avaliação

ATA n.º 1/2026

Aos vinte e quatro dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas, reuniu no Município de Mêda, o Conselho de Coordenação da Avaliação do Município (CCA), no âmbito das competências previstas no artigo 58.º, n.º1 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e no artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, com vista à aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, no que se refere ao Ciclo de avaliação correspondente ao ano de 2026 e à finalização do ciclo de avaliação do ano de 2025.

Estiveram presentes os membros efetivos do CCA, o Exmo. Senhor Presidente da Câmara, António César Valente Figueiredo, que presidiu; Vice-Presidente, Carlos Alberto Batoco Montês e Vereadora Carla Sofia Silva Sequeira.

A presente reunião é secretariada por Filipe Manuel Avelino Rebelo e Sandra Marisa Constante Seixas

Ordem de trabalhos:

Ponto 1 - Harmonização das propostas de avaliação do ciclo avaliativo 2025;

Ponto 2 – Estabelecimento de diretrizes para a aplicação subjetiva do SIADAP 3 para 2026;

Ponto 3 - Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida e critérios de superação;

Ponto 4 – Fixação das ponderações dos parâmetros “resultados” e “competências” para a classificação final;

Ponto 5 – Definição de orientações para a validação das menções de desempenho “Excelente”, “Muito Bom” “Bom” e “Inadequado”;

Ponto 6 – Fixação dos critérios para a ponderação curricular (anexo I);

Ponto 7 – Critérios para a diferenciação de desempenhos;

Ponto 1 – Harmonização das propostas de avaliação do ciclo avaliativo 2025

Considerando que no ano de 2025, o processo avaliativo, não foi aplicado de forma regular a todos os trabalhadores do Município, conforme consta dos processos individuais dos mesmos.

Assim, foram fixados objetivos e competências para 2025, por parte dos avaliadores aos trabalhadores durante o mês de junho de 2025 e aos demais trabalhadores que não foram fixados objetivos e competências conforme lista em anexo (anexo II). Não obstante a situação indicada,



dado que estão em causa vários trabalhadores, que não puderam ser avaliados, de forma regular, por factos que lhe são completamente alheios à sua vontade, e que, por via disso, têm todo o direito, de serem reconhecido o trabalho que realizaram no respetivo ciclo avaliativo.

Considerando que, expressamente da lei decorre a prerrogativa dos trabalhadores que não foram objeto de uma avaliação regular poderem exercer o seu *direito de proceder ao "arrastamento" da nota do ciclo avaliativo anterior, ou não existindo ou no caso do trabalhador pretender alterar essa mesma avaliação, pode sempre o mesmo solicitar a ponderação curricular*, suprindo, deste modo, a falta da sua avaliação de desempenho, nos termos da lei. Portanto, no âmbito da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, podem os trabalhadores, optar por fazerem relevar a sua última avaliação de desempenho obtida ou a ponderação curricular substitutiva, se a requererem, como forma de se ver ultrapassada a ausência da avaliação do desempenho relativo ao ciclo avaliativo do ano de 2025.

Foram, ainda, analisados vários pareceres sobre o assunto, nomeadamente o parecer n.º DAJ 4/19, datado de 8 de janeiro em que refere "*... estão em causa trabalhadores que não puderam ser avaliados por factos que são alheios à sua vontade (não lhes terem sido atribuídos objetivos por parte do avaliador), mas que, ainda assim tem todo o direito, de ver reconhecido o trabalho que realizaram no respetivo ciclo avaliativo...*", o parecer da ATAM e os pareceres da CCDR Centro e Algarve, que se anexam, (Anexo III).

Face do exposto o CCA deliberou:

- Aos trabalhadores do Município, que não têm objetivos e competência, aplicar o disposto no número 6 do artigo 42.º da Lei supracitada, ou seja, releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos do diploma suprarreferido e não concordando com a mesma, poderão, querendo, solicitar a respetiva ponderação curricular, nos termos do n.º 7 do artigo 42.º e artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

Quanto a este ponto, foi deliberado ainda, por unanimidade, e no sentido de concluir o processo de regularização do SIADAP 3 encetado, e salvaguardando os direitos dos trabalhadores nesta matéria, designadamente, para efeitos de carreira e remunerações, validar a proposta de "arrastamento" da última avaliação de desempenho atribuída no ciclo avaliativo 2023/2024 para a avaliação do ano de 2025.

- Mais deliberou, por unanimidade, que relativamente aos trabalhadores que foram recrutados durante o ciclo avaliativo, ou que ainda não tenham obtido avaliação nos termos do SIADAP 3 (integração em novas carreiras/categorias), como não será possível o arrastamento da nota por não terem classificação atribuída, aplica-se o previsto no n.º 7 do artigo 42.º e artigo 43.º da Lei n.º 66-



B/2007, de 28 de dezembro na sua atual redação, ou seja, a avaliação realizar-se-á por ponderação curricular.

- Aplicar aos trabalhadores do Município, a quem foram atribuídos objetivos e competência, a avaliação regular, nos termos do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua atual redação.

Tendo-se verificado com o início de novo mandato a alteração de avaliadores, o avaliador cessante deu cumprimento ao disposto no artigo 42.º, n.º 4 da Lei n.º 66-B/2007, na sua atual redação procedendo à entrega da 'Ficha de Elementos em caso de Sucessão de Avaliadores' devidamente preenchida.

Assim, o atual avaliador, em funções no momento da avaliação, detém a competência exclusiva para a fixação da nota final;

Na contratualização e avaliação dos objetivos e competências, o avaliador deve ponderar obrigatoriamente os contributos escritos deixados pelo antecessor, integrando as pontuações dos objetivos já finalizados e a fundamentação constante na referida ficha;

Assim, as percentagens máximas para as avaliações finais de desempenho são:

- 30% para as avaliações de desempenho Muito Bom e, de entre estas 10% do total dos trabalhadores para reconhecimento de desempenho Excelente;
- 30% para as avaliações de desempenho Bom.

Estas percentagens incidem sobre o universo dos trabalhadores com avaliação regular e dos trabalhadores que solicitem ponderação curricular.

Assim, de acordo com a proposta do Serviço de Recursos Humanos, o CCA definiu e aprovou a seguinte distribuição de quotas:

Carreira	N.º de Trabalhadores	Muito Bom	Bom	Excelente a)
Técnico superior	23	7	7	2
Assistente Técnico	26	8	8	3
Assistente Operacional	72	22	22	7

a) No caso de serem propostas avaliações ou autopropostas de “Excelente”, o número sairá da quota do “Muito Bom”



Ponto 2 – Estabelecimento de diretrizes para a aplicação subjetiva do SIADAP 3 para 2026.

Orientações Gerais para 2026

A avaliação de desempenho dos trabalhadores do Município de Mêda será efetuada, e como não existem Chefes de Divisão, pelo Vereador que supervisiona os serviços e serão coadjuvados, caso a caso, por um coadjuvante (responsável direto pelo serviço onde o avaliado está integrado), de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e que constam do despacho n.º 58/2026, datado de 05 de fevereiro.

Ponto 3 - Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida e critérios de superação;

Quanto aos objetivos: Devem ser definidos em articulação com a estratégia do Município, designadamente, os objetivos estratégicos plurianuais e anuais e o Orçamento e Grandes Opções do Plano.

Devem ser específicos, mensuráveis, balizados no tempo, realizáveis, ambiciosos, redigidos de forma clara e concisa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

Os objetivos podem ser de diferentes tipos, designadamente:

I – De Produção, focados na entrega atempada e na otimização dos recursos.

II – De Qualidade, focados na inovação e na excelência do serviço prestado ao utilizador.

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

IV – De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

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

Deverão ser definidos 3 (três) objetivos para todos os trabalhadores no que diz respeito à avaliação do parâmetro “Resultados” no ciclo avaliativo 2026.

Quanto aos indicadores de medida: Para avaliar cada objetivo é definido um indicador de medida que deverá ser claro, quantificável e evidenciável.

Os indicadores de medida nos postos de trabalho da área administrativa e técnica, deverão, na medida do possível, valorizar os prazos de execução médio, a complexidade e qualidade da execução.



As evidências da concretização dos objetivos devem ser fornecidas, via gestão documental, pelo avaliado ao avaliador, sempre que possível.

Os indicadores de medida do desempenho não devem ultrapassar o número de três.

Quanto às competências: De entre a listagem definida para cada categoria profissional na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, são fixadas 5 (cinco) competências.

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.

Nos termos do disposto no artigo 45.º-A do Decreto-Lei n.º 66-B/2007, de 27 de dezembro, na sua atual redação, em casos excecionais, a avaliação dos desempenhos pode incidir apenas sobre o parâmetro “Competências”, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço no caso de estarem cumulativamente reunidas as seguintes condições:

- a) Se trate de trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2 (Carreira/categoria de Assistente Técnico, Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, Fiscal, Encarregado Operacional e Assistente Operacional);
- b) Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

- O n.º de competências a utilizar na avaliação será de **oito competências**, das oito competências, 2 serão definidas pelo CCA de carácter obrigatório e as restantes 6 serão negociadas entre o avaliador e avaliado, todas escolhidas entre as listas publicadas na Portaria n.º 236/2024 de 27 de setembro.

Assim o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte, no que respeita ao número de objetivos e de competências a que deve subordinar a avaliação de desempenho no ciclo de 2026, incluindo o pessoal não docente vinculado à autarquia, adotando o seguinte número de objetivos e competências:

Carreira/categoria	Objetivos	Competências
-Técnicos Superiores -Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	3	1 – Orientação para o serviço público 4 - Orientação para os resultados Estas duas competências têm carácter obrigatório. Deverão ser fixadas mais três competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.



Coordenadores Técnicos (Exercício efetivo de funções de coordenação, artigo 48.º n.º 3 da Lei.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação)	3	1 – Orientação para o serviço público 4 - Orientação para os resultados 16 – Coordenação de equipas Estas três competências têm carácter obrigatório. Deverão ser fixadas mais duas competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.
-Coordenadores Técnicos - Assistentes Técnicos -Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação - Fiscal	0	1 – Orientação para o serviço público 4 - Orientação para os resultados Estas duas competências têm carácter obrigatório. Deverão ser fixadas mais seis competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.
Encarregado Geral Operacional	3	1 – Orientação para o serviço público 4 - Orientação para os resultados 16 – Coordenação de equipas Estas três competências têm carácter obrigatório. Deverão ser fixadas mais duas competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.
Encarregado Operacional	0	1 – Orientação para o serviço público 4 - Orientação para os resultados 16 – Coordenação de equipas Estas três competências têm carácter obrigatório. Deverão ser fixadas mais cinco competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.
Assistentes Operacional	0	1 – Orientação para o serviço público 4 - Orientação para os resultados Estas duas competências têm carácter obrigatório. Deverão ser fixadas mais seis competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.



Ponto 4 -- Ponderação dos parâmetros de avaliação:

Para efeitos do previsto no n.º 2 e 3 do artigo 50.º da Lei.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, são fixados para o ciclo avaliativo do ano de 2026 os seguintes níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação:

Parâmetro de Avaliação	Ponderação para a avaliação final	Avaliação com base nas competências	
Resultados(objetivos)	60%	100%	12,5% cada competência
Competências	40%		

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

A pontuação dos parâmetros e classificação final deve ser expressa até às centésimas e, quando possível até às milésimas.

Ponto 5 – Definição de orientações para a validação das menções de desempenho “Excelente”, “Muito Bom” “Bom” e “Inadequado”

Nos termos do artigo 58.º Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua atual redação, em sede de CCA, serão apreciadas as propostas dos avaliadores para a atribuição de **Desempenho de Muito Bom, Bom, ou Inadequado**, bem como proceder ao reconhecimento do **Desempenho Excelente**, procedendo o CCA à harmonização das mesmas, mediante o reconhecimento ou não, da existência de fundamentação suficiente para aceitação das menções propostas.

Sempre que não seja aceite, pelo CCA, a fundamentação proposta pelo avaliador para o **Desempenho de Muito Bom**, será atribuída a pontuação mais alta da menção de Desempenho Bom, com a necessária fundamentação elaborada pelo CCA.

Serão aceites as propostas de avaliação para **Desempenho Excelente** que, tendo sido devidamente fundamentadas para o Desempenho de Muito Bom, evidenciem, ainda, um excecional contributo do trabalhador em áreas novas e ou de grande impacto para a imagem do Município ou no desenvolvimento de trabalhos/projetos de elevada complexidade que chamem particularmente a atenção, em termos qualitativos e quantitativos nos termos do artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua atual redação, devendo identificar e fundamentar claramente os contributos relevantes do desempenho.



Ponto 6 – Fixação dos critérios para a ponderação curricular

Os trabalhadores cuja a avaliação de desempenho seja realizada por Ponderação Curricular, conforme disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua atual redação, conjugado com o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, constam do anexo I.

Ponto 7 – Critérios para a diferenciação de desempenhos

Quando for necessário proceder ao desempate entre os trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho revela consecutivamente:

- a) Avaliação quantitativa;
- b) Número de objetivos superados;
- c) Tempo de serviço no exercício de funções públicas.

Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a sessão às dezassete horas e trinta minutos, da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os intervenientes, incluindo, quem as secretariou e redigiu a presente ata.

Severino Feixas

Filipe Manuel António Rebelo

ANEXO I

Critérios a Aplicar na Realização de Avaliação por Ponderação Curricular

1 – Considerando que com a publicação do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração, a que se referem o n.º 5 a 7 do artigo 42º e o artigo 43º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação aplicável à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2008, de 4 de setembro, passaram a obedecer a critérios uniformes para todos os serviços da Administração Pública, os quais compreendem os elementos a



ponderar, bem como o respetivo sistema de classificação e ponderação, proponho que a avaliação por ponderação curricular se realize de acordo com a aplicação dos critérios aqui estabelecidos:

I

1. A ponderação curricular, quando aplicável, é solicitada pelo trabalhador em requerimento dirigido ao Sr. Presidente da Câmara, no início do ano civil imediatamente a seguir ao ano a que respeita;
2. O pedido de ponderação curricular é obrigatoriamente acompanhado do Currículo Profissional do trabalhador, referente ao ano a avaliar, bem como de outra documentação que o trabalhador considere relevante para apreciação do seu mérito;
3. A ponderação curricular reporta-se a cada um dos anos relativamente aos quais tenha sido requerida a avaliação, pelo que o currículo a apresentar deverá sê-lo com referência ao ano em causa ou organizado por anos contendo informação necessária para a avaliação requerida, de forma sintética e clara, acompanhado da respetiva documentação de suporte. As pontuações de todos os elementos a ponderar são expressas, sempre que é possível, até à milésima.
4. Cada um dos elementos da ponderação curricular é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5 valores, não sendo, em caso algum, atribuída uma pontuação inferior a 1 valor.
5. A avaliação final da ponderação curricular é o resultado da média aritmética ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjunto de elementos da ponderação curricular.

2 – (HAP) - Habilitações Académicas e Profissionais:

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 valoração 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
Exigida à data da integração na carreira	3
Superior à exigida à data de integração na carreira	5



3 – (EP) Experiência Profissional:

O elemento Experiência Profissional (EP) pondera e valora o desempenho efetivo de funções, cargos ou atividades, exercidos no ano a que diz respeito, 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 considerados 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.

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Funções, cargos ou atividades cuja descrição não permita identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequados ao grau de complexidade funcional da carreira.	1
Funções, cargos ou atividades cuja descrição permita identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequados ao grau de complexidade funcional da carreira.	3
Funções, cargos ou atividades cuja descrição permita identificar ações ou projetos de relevante interesse e/ou boas práticas ou o alcance de resultados relevantes com benefícios concretos para os trabalhadores ou para a atividade da Câmara Municipal.	5



4 – (VC) – Valorização Curricular:

Na valorização curricular são ponderadas as participações em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, realizadas nos últimos 3 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 às legalmente exigidas à data de integração do trabalhador na respetiva carreira.

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

Técnico Superior

Participação em ações de formação até 100 horas, inclusive.	1
Participação em ações de formação superior a 100 horas e inferior a 200 horas	3
Participação em ações de formação igual ou superior a 200 horas ou habilitação superior à exigida à data da integração na carreira.	5

Assistente Técnico

Participação em ações de formação com duração total inferior a 60 horas	1
Participação em ações de formação com duração total entre 60 e 150 horas.	3
Participação em ações de formação com duração superior a 150 horas ou habilitação superior à exigida à data da integração na carreira.	5

Assistente Operacional

Sem ações de formação ou formação até 30 horas, inclusive.	1
Participação em ações de formação superior a 30 horas e até 60 horas,	3



[Handwritten signatures and initials in purple ink]

inclusive.	
Participação em ações de formação superior a 60 horas ou habilitação superior à exigida à data da integração na carreira.	5

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

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
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social até 3 anos	3
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social superior a 3 anos	5

II

1 – A avaliação por ponderação curricular (PC), bem como cada fator nela considerada, será valorado através da aplicação da seguinte fórmula:

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

ou, quando EC=1

$$PC = (0,1 \times HAP) + (0,60 \times EP) + (0,2 \times VC) + (0,10 \times EC)$$

Em que:

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 graus de complexidade funcional 1 (exigência de escolaridade obrigatória) e grau 2 (exigência do 12.º 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 ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

2 – A pontuação final da avaliação quantitativa é expressa até às centésimas, e quando possível, milésimas.

III

2 - 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.

IV

3 - A avaliação final é expressa na escala de avaliação quantitativa e qualitativa relativa à diferenciação de desempenhos prevista nos termos do n.º 3 do artigo 43º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação inserindo-se as avaliações curriculares nas percentagens de diferenciação de desempenhos do Município (percentagem máxima de 25%, para as avaliações finais de desempenho relevante e, de entre estas, 5% 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, correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 2 a 3,999 valores;

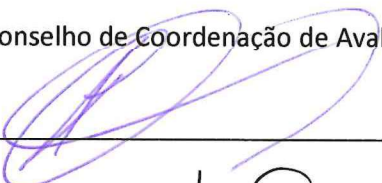
Desempenho Regular, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999 valores.


IV

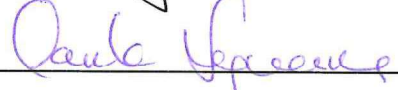
Os critérios ora definidos vigorarão para as avaliações por ponderação curricular realizadas a partir de 1 de janeiro de 2026

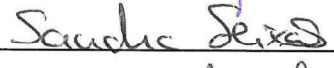
Meda, 24 de Abril de 2026

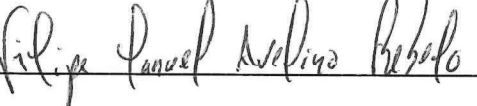
O Conselho de Coordenação de Avaliação











ANEXO II - Artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua atual redação

N.º	NOME	Categoria	Técnico Superior (TS)	Assistentes Técnico (AT)	Assistente Operacional (AO)
36	Maria Fernanda Montes Morgado Morrão	AT		1	
60	Armando Inocencio Moura Brites	AO			1
61	José Aurélio Consciência Pacheco	AO			1
64	Marlo Francisco Anselmo Brigida	AO			1
68	Ana Cristina Dionizio Pina Lopes	AT		1	
70	Estela Maria Assunção Dias Sobral	AT		1	
82	Maria Isabel Rodrigues Breia de Sousa	TS	1		
94	Maria da Conceição M. Lameirinhas Lourenço	AT		1	
95	Cristina Maria Ferraz Consciência Moutinho	AT		1	
97	Antonio Miguel Adriano Marta	AT		1	
106	Carlos Alberto Pinto Proença	TS	1		
108	Eduardo Jorge Rodrigues Castilho	TS	1		
114	José Mário Simão Saraiva Amado	AO			1
116	Sergio Miguel Sobral Claro Ramos	AO			1
117	Maria Isabel Tavares Fernandes Fonseca	AT		1	
119	Jose Antonio Rebelo Machado	AO			1
121	Armindo Octavio Soares Bernardo	TS	1		
122	Jose Francisco Branco Vitoria	AO			1
125	Eduardo Augusto Pinto Lopes	AO			1
126	Francisco Joao Coelho Avelino	AO			1
127	Joao Jose Froufe Gomes	AO			1
128	Joaquim Antonio Rebelo Santos	AO			1
130	Rui Manuel Tina Neto	TS	1		
144	Ricardina Aurelia Heitor F. Castela Silva	AT		1	
145	Paulo Jorge Geraldes Murca	AT		1	
146	Ana Maria Gomes Carvalho Lacerda	AO			1
151	Aurelio Teixeira Fonseca Saldanha	TS	1		
153	Fernando Jorge Esteves de Carvalho	AO			1
156	Carlos Alberto Ferreira da Silva	AT		1	
158	Jose Luis Goncalves Moreira	AO			1
162	Marcília dos Anjos Minhoto Dias Lopes	AO			1
163	Artur Jorge Bastos Pimentel	AO			1
172	Rui Alberto Peneda Morgado	AO			1
173	Sandra Isabel Abrunhosa Vieira	AT		1	
178	Maria Adelaide Rodrigues Esteves Gomes	AO			1
179	Sandra Maria Dias Trigo Branquinho	AO			1
185	Margarida Maria Esteves Carvalho Rodrigues	AO			1
191	Cristina Paula Marra Azevedo	AO			1
199	Claudia Alexandra Soares Granadeiro Faria	TS	1		
206	Joaquim Manuel Reis Santos	AO			1
207	Manuel Orlando Correia do Nascimento	AO			1
210	José Carlos Gonçalves Ferreira - Contrato a Termo Certo	AO			1
219	Susana Isabel Esteves Honrado Gouveia	TS	1		
223	Paula Isabel Oliveira de Sousa Neto	TS	1		

226	Mónica Alexandra Gonçalves Paulo	TS	1		
231	Jorge Vitorino Guedes	TS	1		
235	Daniel Filipe Tibério Lopes	AO			1
236	Carlos Miguel Alonso Granadeiro	AO			1
237	Samuel Magalhães Vieira	AT		1	
238	Vanessa Andreia Bordalo da Silva Moreira	AO			1
239	Isabel Maria Lopes Dias da Silva	AO			1
242	Maria Elisabete Lourenço Simão	AO			1
250	Vitor Manuel Aleixo Bordalo	AO			1
266	Maria Alexandra Lopes Vicente Alonso	AO			1
270	Patricia Ferreira Pereira	TS	1		
277	Nelson Augusto Domingues Gaspar	AO			1
285	Lucia Maria Martins Dias Almeida	AT		1	
292	Fernanda da Luz Pimentel Saraiva Vieira	AO			1
297	Elsa Monteiro da Silva Magalhães da Costa	AT		1	
303	Maria do Rosário Coutinho Pereira Heitor	AO			1
304	Fernanda Maria Pascoal Amado	AT		1	
305	Joaquim Manuel Fial Soeiro	AT		1	
306	António Manuel Moreira Trigo	AO			1
307	Maria do Céu Martins Varejão	AO			1
308	Maria Isabel Sousa Lebreiro Perdigão	AO			1
309	Ana Maria Soeiro Almeida	AT		1	
310	Maria Clara Gomes Félix Todo Bom	AO			1
320	José Augusto Simão Saraiva Amado	AO			1
321	Júlio Fernando Murça Rodrigues	AO			1
323	Helena Maria Anselmo Borrego Dias	AO			1
325	Maria Manuela dos Santos Sousa Ramos	AO			1
330	Precília de São José Ribeiro Rodrigues Bulha	AO			1
331	Helena Cristina Gomes Pinto Nunes	AT		1	
332	Cristina Maria Pimentel Almeida Martins	AO			1
333	Maria Alcina Pito Catarino Adriano	AO			1
335	Maria Fernanda Dias Sousa Silva	AO			1
339	Virgínia da Piedade Heitor Pimentel Lopes	AO			1
340	Maria de Fátima Pinto	AO			1

Handwritten signatures and initials in purple and black ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

341	Anabela Pimentel Almeida Benigno	AO			1
343	João Luís Nabais	AT		1	
358	Maria Isabel N. Martins de Carvalho	AO			1
359	José António Dias Abrunhosa	AO			1
367	Sérgio Augusto Henriques Soares	AO			1
372	Maria Fernanda Moreira Ferreira Pereira	AO			1
375	Rogério Vicente Azevedo Afonso	AT		1	
376	Licínio Válder Dias Antunes	TS	1		
377	Ana Maria Pinto Faria Alonso	AO			1
378	Maria do Carmo Ramos Henriques Martinho	AO			1
380	Luís Manuel Vaz Fonseca	TS	1		
382	Tânia Isabel Cardoso Dias	AO			1
383	Deolinda Paula Figueiredo Gabriel	AT		1	
388	Dulcíneo José Moreira Esteves	AO			1
389	Marco António Cardoso Moreira	TS	1		
393	Tânia Isabel Fiarresga Lucas	AT		1	
395	Marco José Carvalho Moreira - Contrato a Termo Certo				1
399	Catarina do Céu Abrunhosa Carvalho	TS	1		
403	Rafaela Luísa Abrunhosa Olas	AT		1	
406	Clara Rosa Santos Capelas	TS	1		
455	Natalina Fernandes Amado	AO			1
462	Isaiás do Nascimento Moura Brites	AO			1
465	Maria Virgínia Saraiva Branco Reto	AO			1
468	Vanessa Elisabete Martins Correia	AO			1
475	Samuel Francisco Alves Nascimento	AO			1
477	Lino Joaquim Andrade Saraiva	AO			1
479	Bruno Filipe Carvalho Trigo - Contrato a Termo Certo	AO			1
496	Rui António Daniel Clemente	TS	1		
497	Letícia Celeste Lopes Almeida	AT		1	
508	Nuno Artur Cardoso Dias	AO			1
574	João Carlos Alberto de Almeida	AO			1
577	António Manuel Fial Soeiro	AO			1
582	Maria Luísa Brígida Correia	AO			1
248	Fernando Jorge Igreja Falhas - Contrato a Termo Certo *	TS	1		
515	Rodrigo Alexandre de Sousa Pereira - Contrato a Termo Certo *	TS	1		
517	Daniel Filipe Jorge - Contrato a Termo Certo *	AT		1	
565	Carlos Manuel Gomes Amado - Contrato a Termo Certo *	AT		1	
587	Diana Helena da Silva Moreira - Contrato a Termo Certo *	AO			1
588	José Joaquim Almeida Lopes - Contrato a Termo Certo *	AO			1
591	Andreia Margarida Ferreira Alonso - Contrato a Termo Certo *	AO			1
592	Cátia Susana Anciães Andrade - Contrato a Termo Certo *	TS	1		
	TOTAL		21	26	72
	Quota	Bom (30%)	6,3	7,8	21,6
		Muito Bom (30%)	6,3	7,8	21,6
		Excelente 10% **	2,1	2,6	7,2

* Ponderação Curricular

** no caso de serem propostas avaliações ou autopropostas de "Excelente" o número sairá da quota do "Muito Bom".

ANEXO II - 6 e 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação

N.º	Nome	Fundamentação
55	Alexandrino Marques Fernandes	sem objetivos/competências definidas
88	Antonio Jose Borges Prata	sem objetivos/competências definidas
102	Vitor Manuel Dias Moreira	sem objetivos/competências definidas
109	Luis Manuel Veiga Cavalheiro	sem objetivos/competências definidas
115	Armando Carlos Abreu Reto	Cedencia de Interesse Público
132	Belmira de Jesus Ramos Placido Lopes	sem objetivos/competências definidas
135	Joao Paulo Andrade Azevedo	sem objetivos/competências definidas
137	Rui Almeida Pinto	sem objetivos/competências definidas
138	Carla Alexandra Lopes da Cunha	sem objetivos/competências definidas
147	Susana Maria Borrego Silva	Mobilidade superior a 6 meses
152	Angela Maria Miguel Aguiar de Lemos Amaral	sem objetivos/competências definidas
154	Paulo Joao Moreira Ferreira	sem objetivos/competências definidas
157	Patrícia Carla Ribeiro Lima Costa Covas	Ausencia doença superior a 6 meses
160	José Manuel Félix de Lemos	sem objetivos/competências definidas
180	José Paulo Amado Vaz Simao	sem objetivos/competências definidas
190	Maria João Moreira Amaro Lopes	Ausencia doença superior a 6 meses
192	Pedro Alexandre dos Santos Ribeiro	sem objetivos/competências definidas
228	David José Anselmo Fidalgo	sem objetivos/competências definidas
247	Pedro Jorge Coelho Ferreira	sem objetivos/competências definidas
262	José Carlos Ramos Neto	Ausencia doença superior a 6 meses
274	Carlos Bruno Brigida Fial Pereira	sem objetivos/competências definidas
275	Sandra Marisa Constante Seixas	sem objetivos/competências definidas
286	Pedro Miguel Lameirinhas Lourenço	sem objetivos/competências definidas
312	Luis Manuel Benigno Dias	Ausencia doença superior a 6 meses
317	Germano Manuel Amaral Machado	sem objetivos/competências definidas
326	Maria Isabel Graça Lourenço	sem objetivos/competências definidas
327	Maria de Lurdes Marra Batista Sampaio	sem objetivos/competências definidas
365	Ana Emília Figueiredo Lourenço	sem objetivos/competências definidas
368	Cláudio Jorge Heitor Rebelo	sem objetivos/competências definidas
371	Ricardo Alexandre Leal Tavares	sem objetivos/competências definidas
381	José Augusto Fonseca Olas	sem objetivos/competências definidas
402	Joana Filipa Espirito Santo Montês	sem objetivos/competências definidas
484	Luis Aurélio Figueiredo Pardal	sem objetivos/competências definidas
579	Anabela Brígida Mateus Brigida - Tempo parcial	sem objetivos/competências definidas



ASSOCIAÇÃO
DOS TRABALHADORES
DA ADMINISTRAÇÃO
LOCAL

Exm.^a Senhora

[Redacted address block]

[Handwritten signatures and initials in purple and black ink]

Sua referência

Sua comunicação

Nossa referência
6462/0180.GE/2020

Data
28.12.2020

ASSUNTO: AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Relativamente às dúvidas formuladas através de e-mail, que deu entrada em 15.12.2020, com o registo n.º 4963, sobre o assunto em epígrafe, e de harmonia com o parecer emitido por Júlio Arrais, do Gabinete de Estudos da ATAM, informo V. Ex.^a do seguinte:

1. Pretende-se esclarecimento relacionado com a seguinte situação:

“...Tendo em conta que: no biénio 2019/2020 um Município não procedeu à entrega dos objetivos aos trabalhadores; neste biénio houve mudança de avaliador (vice-presidente) e face à conjuntura atual ...acabaram por não fazer entrega dos objetivos; No entanto o CCA reuniu, tendo sido fixados os objetivos estratégicos bem como o número de objetivos e competências por grupo profissional.

QUESTIONA-SE: Podem os avaliadores a esta data entregar os objetivos aos respetivos trabalhadores? Pode ser feito o arrastamento da última avaliação?”

2. Desde 1/1/2010 o Sistema de Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP) está regulado pela Lei n.º 66-B/2007 de 28/12, que foi alvo de alterações pela Lei n.º 64-A/2008 de 31/12, 55-A/2010 de 31/12 e 66-B/2012 de 31/12, sendo aplicável à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4/09.
3. Sublinha-se que até ao ano 2012 a avaliação (SIADAP) era feita anualmente e só a partir de 2013 passou a ser feita bienalmente (artigo 41.º com a alteração feita pela Lei n.º 66-B/2012).
4. Está em causa a avaliação relativa ao biénio 2019/2020.



5. Nos termos do artigo 42.º do SIADAP, os trabalhadores são avaliados desde que "...no biénio anterior tenha relação jurídica de emprego público, com pelo menos um ano e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente título" (n.º 2)
6. "O serviço efetivo deve ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto direto pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão do Conselho Coordenador de Avaliação, a realização da avaliação." (n.º 3)
7. O contacto funcional com o avaliador tem obviamente que existir em condições que permitam a avaliação do trabalhador, situação que não ocorre se não tiverem sido previamente fixados objetivos para o período de avaliação em causa, (ou pelo menos para metade do período/biênio)
8. Se, no caso concreto, até ao momento, não foram contratualizados os objetivos, não estão reunidos os requisitos necessários para a realização da avaliação.
9. Neste sentido também se pronunciou a DGAEP no seu ofício circular n.º 13/DGD/08.
10. No entanto, se estiver em causa não Técnicos Superiores, mas sim Assistentes Técnicos ou Assistentes Operacionais (grau 1 ou grau 2 de complexidade funcional), poderá nos termos do artigo 80.º do SIADAP a avaliação basear-se apenas nas competências **mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço** (Apenas para esses Assistentes Técnicos ou Assistentes Operacionais...)
11. **No caso concreto, a associada afirma que não foram fixados objetivos até ao momento (nada referindo sobre a eventual possibilidade fundamentada do artigo 80.º do SIADAP).**
12. Assim, não estando reunidos, na generalidade, os requisitos funcionais de avaliação exigidos pelo artigo 42.º do SIADAP, **relevará, para efeitos da respetiva carreira a última avaliação que tenha sido atribuída**, desde que se trate de avaliação realizada ao abrigo do SIADAP ou de avaliação enquadrável no n.º 3 do artigo 85.º desta mesma lei. (n.ºs 5 e 6 do artigo 42.º do SIADAP).



13. Caso não exista avaliação anterior passível de ser feita relevar ou, existindo, se se pretender a sua alteração, poderá ser solicitada avaliação por ponderação curricular. (n.º 7 do artigo 42.º e artigo 43.º do SIADAP).

EM CONCLUSÃO

E RESPONDENDO OBJETIVAMENTE ÀS QUESTÕES COLOCADAS:

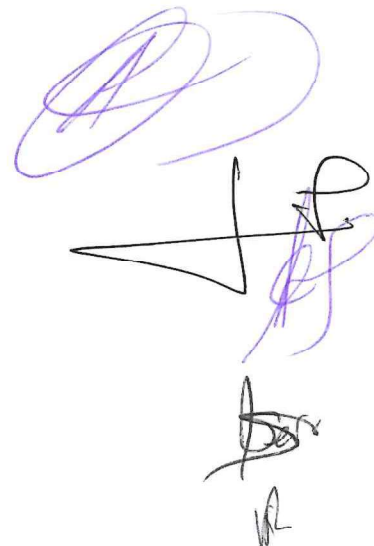
- a) Nesta data não terá qualquer relevância legal a negociação de objetivos para o biénio 2019/2020, porque estamos no final do biénio e os referidos objetivos têm que ser entregues/negociados, pelo menos, um ano antes do término do período de avaliação.
- b) Nos casos em que o trabalhador não seja avaliado por impossibilidade motivada pela falta de entrega dos objetivos atempadamente, pode ser efetuado o arrastamento da nota da última avaliação.

Neste sentido poderá também consultar as Perguntas Frequentes sobre o SIADAP publicadas no site da DGAEP – vidé, entre outros, o capítulo X.

É este, salvo melhor opinião, o nosso parecer.

O PRESIDENTE DA DIREÇÃO,

Francisco José Alveirinho Correia



Parecer N.º DAJ 4/19

Data 8 de janeiro de 2019

Autor Cristina Braga da Cruz

**Temáticas
abordadas**

SIADAP 3
Fixação de objetivos
Não contratualização de objetivos entre dirigentes e
trabalhadores

Notas

Através do ofício n.º, datado de 30 de novembro de 2018, veio o Município de , solicitar um parecer jurídico sobre as seguintes questões:



1. Tendo em conta que a não atribuição de objetivos por parte do avaliador não deve prejudicar o avaliado, salvo melhor opinião, julgamos que estes avaliados podem pedir o arrastamento da última avaliação que lhes foi atribuída, ao abrigo do disposto no n.º 6 do art.º 42.º da Lei n.º 66-B/2007/ de 28 de dezembro.

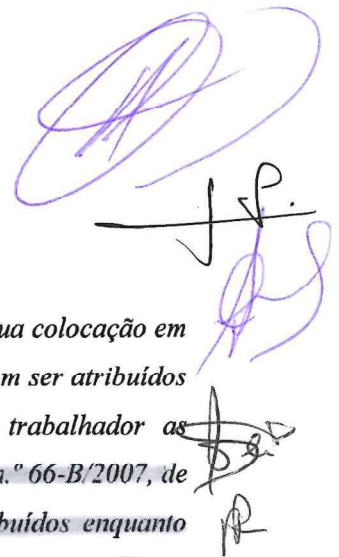
Questão: pode o Conselho Coordenador de Avaliação, nesta situação em concreto, deliberar aplicar os n.ºs 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007/ de 28 de dezembro, ou seja, permitir o arrastamento da última nota de avaliação?

2. Tendo em conta que o trabalhador a quem não tenha sido atribuído objetivos não deve ser penalizado e pode não concordar com o arrastamento da nota, salvo melhor opinião, este pode solicitar que a avaliação do biénio para o qual não lhe foram atribuídos objetivos seja efetuada por ponderação curricular, ao abrigo do disposto no n.º 7 do artigo 42º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Questão: pode o trabalhador que se sinta prejudicado com a não atribuição de objetivos e que não concorde com o arrastamento da última avaliação que lhe foi atribuída em sede de SIADAP, pedir avaliação por ponderação curricular ao abrigo do disposto no n.º 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro?

3. Na eventualidade de o trabalhador vir pedir a ponderação curricular, salvo melhor opinião, esta será a nota que lhe será atribuída para efeitos de avaliação integrando estes trabalhadores o universo previsto no n.º 1 do art.º 75 da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, ainda que esta possa ser inferior à avaliação por arrastamento da nota.

Questão: O trabalhador que não concorde com a última avaliação que lhe foi atribuída em sede de SIADAP e que a pretenda ver alterada mediante ponderação curricular, caso esta última seja inferior, pode optar pela classificação superior?



4. Ao trabalhador que se encontre em mobilidade intercarreiras, aquando da sua colocação em regime de mobilidade e tendo em conta as novas funções que vai exercer, devem ser atribuídos objetivos adequados às mesmas. Salvo melhor opinião e reunindo este trabalhador as condições para ser avaliado nos termos do disposto no n.º 2 do art.º 42 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, este deve ser avaliado pelos objetivos que lhe foram atribuídos enquanto Técnico Superior, contando este, ainda, para as quotas da categoria profissional de Técnico Superior, nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 75 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

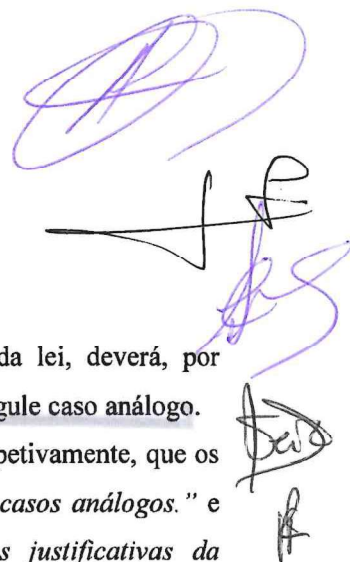
Questão: podem ser atribuídos objetivos a um trabalhador em mobilidade intercarreiras adequados à sua nova carreira, contando este trabalhador para efeitos das quotas da respetiva carreira em que se encontra em regime de mobilidade? Esta avaliação que lhe for atribuída no exercício de funções em regime de mobilidade contará na respetiva carreira de origem, caso não consolide a mobilidade?

Cumpre-nos tecer as seguintes considerações:

No que diz respeito às questões constantes dos pontos 1 e 2, pretende-se saber se nas situações descritas, nas quais não foram atribuídos objetivos ao trabalhador por parte do avaliador, é admissível aplicar o disposto nos n.ºs 6 e 7 do art.º 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que prevê que em caso de "avaliação não regular" é permitido o "arrastamento" da última avaliação atribuída ou a ponderação curricular quando não haja avaliação que releve.

Na situação descrita estão em causa trabalhadores que não puderam ser avaliados por factos que são alheios à sua vontade (não lhes terem sido atribuídos objetivos por parte do avaliador), mas que, ainda assim, têm todo o direito, de ver reconhecido o trabalho que realizaram no respetivo ciclo avaliativo.

Julgamos, assim, que a solução para os trabalhadores que se viram impossibilitados de terem uma avaliação regular nos termos previstos para o SIADAP 3, por motivos que lhe foram estranhos, deverá ser a mesma que é dada aos trabalhadores que se subsumem no disposto nos



n.ºs 6 e 7 do art.º 42 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Ora, estamos, assim, no nosso entendimento que, perante uma lacuna da lei, deverá, por analogia, ser integrada através de norma existente no sistema jurídico que regule caso análogo. É o que decorre dos n.ºs 1 e 2 do art.º 10 do Código Civil ao preverem, respetivamente, que os casos não previstos na lei são regulados “segundo a norma aplicável aos casos análogos.” e que “Há analogia sempre que no caso omissis procedam as razões justificativas da regulamentação do caso previsto na lei.”

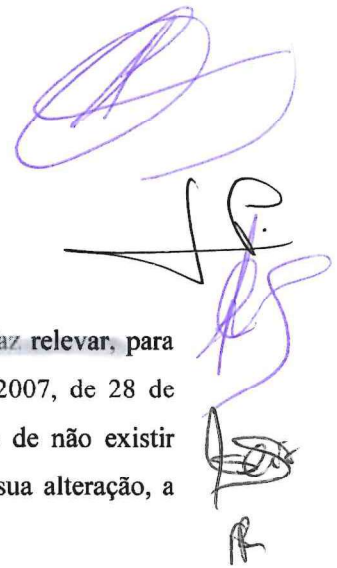
Como refere Baptista Machado¹ “O recurso à analogia como primeiro meio de preenchimento das lacunas justifica-se por uma razão de coerência normativa ou de Justiça relativa (princípio da igualdade: casos semelhantes ou conflitos de interesses semelhantes devem ter tratamento semelhante) (...), a que acresce ainda uma razão de certeza do direito: é muito mais fácil obter a uniformidade de julgados pelo recurso à aplicação, com as devidas adaptações, da norma aplicável a casos análogos do que remetendo o julgador para critérios de equidade ou para os princípios gerais do Direito.”

E esta solução legislativa facilmente se compreende se atendermos ao facto de que há muitas situações que se encontram no “espaço ajurídico”, pois, como justifica este autor, estão no “domínio das situações da vida não carecidas ou não merecedoras de tutela jurídica”, que só com o desenvolvimento das relações económicas e sociais se torna “necessária a regulamentação de um domínio de relações que até ali não se revelaram juridicamente significativas ou merecedoras de tutela jurídica.”²

Há assim, neste entendimento, que adotar uma solução semelhante para a avaliação dos trabalhadores aqui em causa que, por falta de atribuição de objetivos por parte do avaliador, viram impossibilitada a sua avaliação regular, que será, por se verificarem as mesmas razões que presidiram à solução dos casos regulados, a prevista nos n.ºs 6 e 7 do art.º 42º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

¹ In “Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador”, Almedina. Coimbra 1991, pág. 202

² Pág. 201 da obra referida na nota 1



Ou seja, uma de duas das soluções previstas nesta norma: a do seu n.º 6 que faz relevar, para efeitos da carreira, a última avaliação atribuída nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, ou das suas adaptações, e a do seu n.º 7 que prevê que, em caso de não existir avaliação passível de relevar ou, no caso de existir, o trabalhador pretende a sua alteração, a possibilidade de requerer a ponderação curricular.

Assim, em conclusão, o trabalhador que não possa ser objeto de uma avaliação regular, por não lhe terem sido atribuídos objetivos por parte do avaliador, exigidos no n.º 4 do art.º 46º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, poderá, por aplicação analógica dos n.ºs 6 e 7 do art.º 42º desse diploma, solicitar o "arrastamento" da nota do ciclo avaliativo anterior ou anterior ou não existindo ou o trabalhador a pretenda alterar, solicitar a ponderação curricular, suprindo, deste modo, a falta da sua avaliação de desempenho.

Isto é, não havendo possibilidade de se proceder a uma avaliação regular do desempenho do trabalhador, deve-se permitir o "arrastamento" da nota do ciclo avaliativo anterior ou não existindo ou o trabalhador a querer alterar, solicitar a ponderação curricular.

Já no que concerne à questão colocada no ponto 3, atendendo a que a ponderação curricular é uma das soluções para o caso apresentado, tendo o trabalhador optado pela mesma e não pelo arrastamento da nota do ciclo de avaliação anterior, terá que conformar-se com o resultado resultante da mesma.

Quanto às duas questões colocadas no ponto 4 veja-se o que estabelece o artigo 100º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho:

"A classificação obtida na avaliação do desempenho e o tempo de exercício de funções em regime de mobilidade são tidos em conta na antiguidade do trabalhador, por referência ou à sua situação jurídico-funcional de origem, ou à do vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que na sequência da situação de mobilidade, venha a constituir."



Assim, a resposta às duas questões colocadas terá que ser afirmativa:

- 1- Devem ser atribuídos objetivos a um trabalhador em mobilidade intercarreiras adequados à sua nova carreira, contando a sua avaliação para efeitos das quotas da respetiva carreira em que se encontra em regime de mobilidade;
- 2- A avaliação que lhe for atribuída enquanto se encontra neste regime contará na respetiva carreira de origem, caso a mobilidade não se venha a consolidar.



Título: SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAP). AUSÊNCIA DE AVALIAÇÃO. SUPRIMENTO.

Data: 26-04-2019

Parecer N.º: 6/2019

Informação N.º: I04462-2019

Solicitou o Município de a esta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional a emissão de parecer jurídico sobre o assunto acima mencionado, pelo que, na sequência do que nos foi superiormente determinado, cumpre à Divisão de Apoio Jurídico agir em conformidade.

De acordo com o pedido formulado, está em causa saber como proceder em relação ao suprimento da avaliação do desempenho dos trabalhadores no biénio 2017-2018, em que não houve lugar a essa avaliação por motivos imputados ao Município.

Informando:

1. A Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)(1), de onde destacamos, com interesse para a matéria, os seguintes preceitos:

Artigo 41.º

Periodicidade

- 1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter bienal, sem prejuízo do disposto na presente lei para a avaliação a efetuar em modelos adaptados do SIADAP.
- 2 - A avaliação respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores.

Artigo 42.º

Requisitos funcionais para avaliação

- 1 - No caso de 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 este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.
- 2 - No caso de trabalhador que, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente título.
- 3 - O serviço efetivo deve ser prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto directo pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, a realização de avaliação.
- 4 - No caso previsto no n.º 2, se no decorrer do biénio anterior e ou período temporal de prestação de serviço efetivo se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.
- 5 - No caso de quem, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, mas não tenha o correspondente serviço efetivo conforme definido na presente lei ou, estando na situação prevista no n.º 3, não tenha obtido decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, não é realizada avaliação nos termos do presente título.
- 6 - No caso previsto no número anterior releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos da presente lei ou das suas adaptações, não incidindo sobre os trabalhadores abrangidos por esta medida as percentagens previstas no n.º 1 do artigo 75.º
- 7 - Se no caso previsto no n.º 5 o titular da relação jurídica de emprego público não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação do biénio, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço.



Artigo 43.º

Ponderação curricular

1 - A avaliação prevista no n.º 7 do artigo anterior traduz-se na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego público, em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional e a valorização curricular;
- c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente actividade de dirigente sindical.

2 - Para efeitos de ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

3 - A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas na presente lei.

4 - A ponderação curricular e a respectiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em acta, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.

5 - Os critérios referidos no número anterior podem ser estabelecidos uniformemente para todos os serviços por despacho normativo do membro do Governo responsável pela Administração Pública.(2)

2. Do Decreto Regulamentar nº 18/2009, e com interesse para a questão, referenciamos o seguinte preceito:

Artigo 29.º

Regulamentação

São aplicáveis à administração local os instrumentos necessários à aplicação do SIADAP aprovados por portaria ou despacho do membro do Governo responsável pela área das finanças e da Administração Pública nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

3. O Orçamento do Estado para 2019 foi aprovado pela Lei nº Lei nº 71/2018, de 31 de dezembro (LOE 2019), havendo a realçar o disposto no seu artigo 16º, na parte que interessa:

Artigo 16.º

Valorizações remuneratórias

1 - Para os titulares dos cargos e demais pessoal identificado no n.º 9 do artigo 2.º da Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro, em 2019 são permitidas as valorizações e acréscimos remuneratórios resultantes dos atos previstos nos números seguintes.

2 - São permitidas alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, relevando, para o efeito, os pontos ainda não utilizados que o trabalhador tenha acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias, e sendo o pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito por via de situações ocorridas em 2018 ou que ocorram em 2019 processado com o faseamento previsto para 2019 no n.º 8 do artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado de 2018, aprovada pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro.

3 - São permitidas alterações gestionárias de posicionamento remuneratório, nos termos do artigo 158.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, dentro da dotação inicial aprovada para este mecanismo, com aplicação do faseamento previsto no número anterior.

4 - É permitida a atribuição de prémios de desempenho ou outras prestações pecuniárias de natureza afim, de 50 % do valor regulamentado dentro da dotação inicial aprovada para o pagamento de prémios de desempenho, abrangendo preferencialmente os trabalhadores que não tenham tido alteração obrigatória de posicionamento remuneratório desde 1 de janeiro de 2018.

5 - São também permitidas, em todas as carreiras que o prevejam, valorizações e acréscimos remuneratórios resultantes de promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos, incluindo nos casos em que dependam da abertura de procedimentos concursais para categorias superiores de carreiras



pluricategoriais, gerais ou especiais, ou, no caso das carreiras não revistas e subsistentes, incluindo carreiras e corpos especiais, para as respetivas categorias de acesso, assim como de procedimentos internos de seleção para mudança de nível ou escalão, que tenham despacho prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pela área em que se integra o órgão, serviço ou entidade em causa e pela área das finanças e Administração Pública, com exceção dos órgãos e serviços das administrações regional e local, em que a emissão daquele despacho compete ao presidente do respetivo órgão executivo das regiões autónomas e das autarquias locais.

(...)

4. Com interesse para a nossa questão, dá-se conta do entendimento veiculado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no seu sítio da Internet (3), que transcrevemos:

1. Qual é a avaliação a atribuir aos trabalhadores que não reúnam os requisitos funcionais de avaliação do SIADAP?

No caso dos trabalhadores que não reúnam os requisitos funcionais de avaliação exigidos pelo artigo 42.º do SIADAP, releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação que lhes tenha sido atribuída desde que se trate de avaliação realizada ao abrigo do SIADAP ou de avaliação enquadrável no n.º 3 do artigo 85.º desta mesma lei.

Caso o trabalhador não detenha avaliação anterior passível de ser feita relevar ou, detendo-a, pretenda a sua alteração, deve solicitar avaliação por ponderação curricular.

2. O trabalhador não avaliado pode fazer relevar uma avaliação anterior atribuída em sede de avaliação por ponderação curricular realizada ao abrigo dos artigos 42.º, n.º 7, e 43.º do SIADAP?

Sim, dado que esta avaliação consubstancia uma forma de avaliação alternativa à avaliação regular baseada nos parâmetros Resultados e Competências, e respeita a escala qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenho previstas na mesma lei (artigo 43.º, n.º 3 do SIADAP).

3. Um trabalhador não avaliado, em vários ciclos avaliativos consecutivos, pode optar por fazer relevar, para cada um desses ciclos avaliativos, uma mesma última avaliação anterior?

Sim. A lei não impõe qualquer limitação ao número de vezes que a última avaliação atribuída ao trabalhador pode relevar para os ciclos avaliativos subsequentes não avaliados, pelo que o trabalhador poderá sempre optar por essa mesma avaliação enquanto a mesma mantiver a qualidade de última avaliação, o que significa que o trabalhador a pode manter até que seja de novo avaliado, quer em sede de avaliação com base em Objetivos/Resultados quer em sede de avaliação por ponderação curricular.

5. Do que vem de se referir, cremos que se extrai, sem hesitações, a possibilidade de os trabalhadores não avaliados, por falta de requisitos para tal, ou por outras razões, nomeadamente, pela não aplicação do SIADAP pela entidade empregadora, fazerem relevar a última avaliação obtida, seja com base em objetivos e/ou competências, ou com base em ponderação curricular.

6. Tem a doutrina também admitido a possibilidade de, em situações de não aplicação efetiva do SIADAP por motivos relativos à entidade empregadora, os trabalhadores poderem optar, não obstante serem detentores de uma última avaliação válida, pela realização de uma ponderação curricular substitutiva.

7. A jeito de conclusão, e respondendo ao solicitado, somos a entender que a questão deve ser resolvida no âmbito da Lei n.º 66-B/2007, podendo os trabalhadores optar por fazerem relevar a última avaliação do desempenho obtida ou a ponderação curricular substitutiva, se a requererem, como forma de ultrapassar a ausência de avaliação do desempenho no biénio 2017-2018, imputável ao Município.

(1) Alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 55-A/2010, de 31 de dezembro. Na administração local autárquica, há que contar ainda com o Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que pro-cede à adaptação à Administração Autárquica do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração



Pública (SIADAP).

(2) Trata-se do Despacho normativo n.º 4-A/2010, assinado em 4 de fevereiro de 2010, pelo então Ministro de Estado e das Finanças, e publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 26, de 8 de fevereiro de 2010.

(3) Com o endereço www.dgaep.gov.pt, Perguntas frequentes, FAQ's - SIADAP Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, X - Ausência de avaliação.

(4) Como é o caso de Paulo Veiga e Moura, in A Avaliação do Desempenho na Administração Pública, Coimbra Editora, a pags. 197.

Relator: António Carrilho Velez