



## BREVIÁRIO DE DIRETRIZES, CRITÉRIOS E ORIENTAÇÕES

(Ciclo Avaliativo 2025 e seguintes)

SIADAP 2 e 3

### A) Estabelecimento do Número de Objetivos (SIADAP 2 e 3)

Compete ao Conselho Coordenador de Avaliação «estabelecer o número de objetivos» (artigo 58.º/1 – c) da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).<sup>1</sup>

(cargos)

Dirigentes Intermédios – 4 objetivos;

(carreiras)

Técnico Superior e Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação – 4 objetivos;

(carreiras)

Assistente Técnico, Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, Fiscalização e Assistente Operacional (nos casos em que a avaliação de desempenho dos Assistentes Operacionais não é feita unicamente por competências) – 3 objetivos.

### B) Fixação de Objetivos (SIADAP 2 e 3)

Compete ao Conselho Coordenador de Avaliação «estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos» (artigo 58.º/1 – b) da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).<sup>1</sup>

Na definição dos objetivos a contratualizar, o Conselho Coordenador da Avaliação recomenda objetivos redigidos de forma clara e rigorosa, objetivos sempre associados a uma meta, objetivos que tenham em conta o posto de trabalho ocupado pelo avaliado e objetivos de responsabilidade partilhada, sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada. Os indicadores de medida devem ser preferencialmente quantitativos.

Na definição dos objetivos a contratualizar, o Conselho Coordenador da Avaliação não recomenda objetivos binários (cumprimento ou incumprimento das metas, sem permitir a superação), conflitantes (que concorram para a realização de um dado objetivo e, concomitantemente, comprometa a execução de outros) e condicionados (no mesmo período de avaliação, o alcance de um objetivo está dependente do alcance de outro).

Os dirigentes intermédios, em comissão de serviço, nos termos do artigo 9.º da LTFP, no início de cada ciclo anual (janeiro) ou no início do exercício destas funções, devem apresentar ao Presidente da Câmara Municipal proposta dos objetivos, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador.

### **C) Estabelecimento do Número de Competências (SIADAP 2 e 3)**

Compete ao Conselho Coordenador da Avaliação «estabelecer o número (...) de competências» (artigo 58.º/1 – c) da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).<sup>1</sup>

(cargos)

Dirigentes Intermédios – 6 competências;

(carreiras)

Técnico Superior, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, Assistente Técnico, Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação e Fiscalização – 6 competências;

(carreiras)

Assistente Operacional – 8 competências.

### **D) Escolha de Competências (SIADAP 2 e 3)**

Compete ao Conselho Coordenador de Avaliação «estabelecer orientações gerais em matéria de (...) escolha de competências» (artigo 58.º/1 – b) da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).<sup>1</sup>

As competências comportamentais a adotar são as que se encontram elencadas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

As competências são escolhidas mediante acordo entre o avaliador e o avaliado, salvo duas, que são estabelecidas pelo Presidente da Câmara Municipal, *ex vi* artigo 48.º/4 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, no caso do SIADAP 3, e artigo 36.º/7 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, no caso do SIADAP 2.

O Conselho Coordenador da Avaliação recomenda – para cada carreira – a escolha de competências comuns.



*[Handwritten signatures and initials]*

### **E) Critérios de Desempate (SIADAP 2 e 3)**

Compete ao Conselho Coordenador da Avaliação «definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação» (artigo 58.º/1 – g) da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).<sup>1</sup>

Na avaliação regular do SIADAP 3, em sede de diferenciação de desempenhos, os critérios para desempate são sucessivamente os seguintes: [1] a avaliação obtida no parâmetro «Competências», [2] a antiguidade na carreira, [3] a antiguidade na função pública, [4] o maior número de pontos SIADAP disponíveis (ciclos avaliativos concluídos) e [2] a classificação da última avaliação de desempenho.

Na avaliação regular do SIADAP 2, em sede de diferenciação de desempenhos, os critérios para desempate são sucessivamente os seguintes: [1] a avaliação obtida no parâmetro «Resultados», [2] a avaliação obtida no parâmetro «Competências», [3] a antiguidade no cargo e [4] a antiguidade na função pública.

### **F) Ponderação Curricular (SIADAP 3)**

Compete ao Conselho Coordenador da Avaliação fixar «critérios» para a ponderação curricular (artigo 43.º/4 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

A avaliação por ponderação curricular traduz-se na avaliação do currículo do trabalhador, referente aos **últimos três anos**, *ex vi* artigo 43.º/1 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. Com a introdução, pelo DL n.º 12/2024, de 10 de janeiro, desta nova referência temporal, ficam prejudicadas as do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, que excedam o período avaliativo dos «últimos três anos».

Regra geral, até 31 de dezembro do ano em avaliação, o trabalhador deve solicitar a avaliação por ponderação curricular, mediante requerimento, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal. O requerimento deve ser acompanhado do currículo profissional, instruído com a prova documental dos factos que se pretendem ver valorados nos elementos da ponderação curricular.

Na avaliação por ponderação curricular são considerados, nos termos do artigo 43.º/1 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, os seguintes elementos: [1] as habilitações académicas e profissionais, [2] experiência profissional [3] valorização curricular, [4] exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Estabelece, também, o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, procedimentos a que deve obedecer a ponderação dos elementos curriculares.

Assim:

• **Habilitações Acadêmicas e Profissionais (HAP)**

Nível de Ponderação – 10 %

Entende-se por «habilitação acadêmica» apenas a habilitação que corresponda a grau acadêmico ou que a este seja equiparada e por «habilitação profissional» a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado, nos termos do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro. Aqui, por «grau acadêmico» tem-se o nível de escolaridade «concluí[do] com aproveitamento», titulado por diploma ou outro documento idóneo (artigos 8.º/5, 10.º/5 e 14.º, todos da Lei 46/86, de 14 de outubro).

┆ Habilitações inferiores à legalmente exigidas à data da integração do trabalhador na carreira – 3 pontos;

┆ Habilitações legalmente exigidas à data da integração do trabalhador na carreira – 5 pontos.

• **Experiência Profissional (EP)**

Nível de Ponderação – 55%

Entende-se por «experiência profissional» o [1] «desempenho de funções ou atividades», incluindo aquelas que tenham sido desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes – nas carreiras com grau de complexidade funcional 3 – ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, e a [2] «participação em ações ou projetos de relevante interesse». Nas carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2, a referência ao «exercício de cargos dirigentes» tem-se por substituída ao exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação, nos termos legalmente previstos.

Não é considerado o «desempenho de funções ou atividades» de caráter esporádico ou ocasional, quer dizer, as que tenham sido desempenhadas por um período inferior a seis meses.

No âmbito da sua competência de «definição (...) de critérios de qualificação da experiência profissional» (artigo 5.º/3 do Despacho Normativo n.º 4 – A/2010, de 8 de fevereiro), o Conselho Coordenador da Avaliação decidiu que o «desempenho de funções ou atividades» deve ser prestado em carreira e ou cargo da Administração Pública.

Por «ações ou projetos de relevante interesse» têm-se aqueles que envolvem, por ato administrativo (despacho ou deliberação), a designação e participação do trabalhador em grupos de trabalho, estudos ou projetos, desde que no âmbito do exercício de funções públicas, bem como a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, diretamente relacionadas com o conteúdo funcional do avaliado.



A «experiência profissional» declarada pelo requerente deve-se encontrar devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades, *ex vi* artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

┆ Experiência profissional (funções ou atividades, por um período não inferior a seis meses, ou ações ou projetos de relevante interesse) com graus de responsabilidade e complexidade inferior ao da carreira em que se encontra integrado – 1 ponto;

┆ Experiência profissional (funções ou atividades, por um período não inferior a 6 meses, ou ações ou projetos de relevante interesse) com graus de responsabilidade e complexidade igual ao da carreira em que se encontra integrado – 3 pontos;

┆ Experiência profissional (funções ou atividades, por um período não inferior a seis meses, ou ações ou projetos de relevante interesse) com graus de responsabilidade e complexidade superior ao da carreira em que se encontra integrado – 5 pontos.

● Valorização Curricular (VC)

Nível de Ponderação – 20%

Na valorização curricular é considerada a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, nos termos do artigo 6.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

Apenas é considerada a formação profissional diretamente relacionada com o conteúdo funcional da carreira/categoria, que se encontre comprovada, com indicação expressa do número de horas ou dias de duração. Sempre que do comprovativo da formação profissional apenas constar a unidade de duração «dia», considera-se que cada dia de formação profissional equivale a sete horas.

Na valorização curricular são, também, consideradas as «habilitações académicas» superiores ao legalmente exigido à data da integração do trabalhador na carreira, isto é, o nível de escolaridade (grau académico) concluído com aproveitamento.

┆ Não participação – 1 ponto;

┆ Participação em formação profissional com uma duração global igual ou inferior a 150 horas ou habilitações académicas superiores ao legalmente exigido para o exercício das suas funções – 3 pontos;

┆ Participação em formação profissional com uma duração global superior a 150 horas e habilitações académicas superiores ao legalmente exigido para o exercício das suas funções – 5 pontos.



• Exercício de Cargos ou Funções de Relevante Interesse Público ou Social (CFRIPS)

Nível de Ponderação – 15%

Por exercício de cargos dirigentes – nas carreiras com grau de complexidade funcional 3 – ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social entende-se o disposto nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro. Nas carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2, a referência ao «exercício de cargos dirigentes» tem-se por substituído ao exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação», nos termos do artigo 3.º/2 do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro. Sempre que o trabalhador comprove ter desempenhado mais do que um cargo ou função, para efeitos de valoração, releva o somatório do exercício referente a cada um dos cargos ou funções.

Em «outros cargos ou funções», o «relevante interesse público» e o «relevante interesse social» tem de estar «reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação» (artigos 7.º – g) e 8.º – c) do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro).

┆ Não exercício no ciclo em avaliação de cargos ou funções de relevante interesse público ou social – 1 ponto;

┆ Exercício no ciclo em avaliação de cargos ou funções de relevante interesse público ou social igual ou inferior a 6 meses – 3 pontos;

┆ Exercício no ciclo em avaliação de cargos ou funções de relevante interesse público ou social superior a 6 meses – 5 pontos;

Avaliação Final = ACP \* 10% + EP \* 55% + VC \* 20% + CFRIPS \* 15%

Na avaliação por ponderação curricular, em sede de diferenciação de desempenho, os critérios para desempate são sucessivamente os seguintes: [1] avaliação obtida na classificação final da ponderação curricular, [2] avaliação do elemento «Experiência Profissional», [3] avaliação do elemento «Valorização Curricular», [4] antiguidade na carreira, [5] antiguidade na função pública.

A ponderação curricular é expressa através de uma escala que respeita a escala de avaliação qualitativa e quantitativa, nos termos do artigo 50.º/6 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as seguintes correspondências:

Avaliação final de 4,000 a 5,000 – Muito Bom;

Avaliação final de 3,500 a 3,999 – Bom;

Avaliação final de 2,00 a 3,499 – Regular;



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several initials below it.

Avaliação final de desempenho de 1,00 a 1,999 – Inadequado.

### G) Disposições Transitórias

Os aludidos «critérios de desempate» (em sede de diferenciação de desempenhos) aplicam-se à avaliação do ciclo avaliativo 2023 – 2024.

As novas disposições do SIADAP 3 sobre menções de avaliação final, reconhecimento de mérito e diferenciação de desempenhos aplicam-se à avaliação do ciclo avaliativo 2023 – 2024 , *ex vi* artigo 6.º DL n.º 12/2024, de 10 de janeiro.

1 No que não estiver previsto, ao processo de avaliação dos dirigentes intermédios aplica-se, com as necessárias adaptações, o SIADAP 3 (artigo 40.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).