

AVISO

N.º 64 / 2024

Diretrizes do Conselho Coordenador da Avaliação

Avaliação do Desempenho no âmbito do Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública - SIADAP 3

No âmbito das competências do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), previstas no artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 62.º do mesmo diploma legal, e considerando ainda a anualização do processo de avaliação reintroduzida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, em reunião realizada a 12/11/2024, o CCA estabeleceu para o ciclo avaliativo 2023/2024 e para o novo ciclo 2025 as seguintes diretrizes.

Ciclo avaliativo 2023/2024

1. NOVAS MENÇÕES QUALITATIVAS/QUANTITATIVAS

Nos termos da norma transitória, artigo 6º do Decreto-Lei 12/2024, de 10 de janeiro, aplicam-se ao biénio 2023/2024 as novas menções bem como as novas percentagens de diferenciação de desempenhos, pelo que deverão os avaliadores inserir nas fichas de avaliação relativas a esse biénio as 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, 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.

Mantêm-se válidas as fichas aprovadas pela Portaria 359/2013, de 13 de Dezembro, devendo estas novas menções ser referidas no campo 3 e seguintes da ficha de avaliação, através de adaptação da



tabela nos casos em que a ficha se encontre em formato papel, sugerindo-se a utilização do seguinte formato¹:

AVALIAÇÃO FINAL – MENÇÃO QUALITATIVA	Muito Bom	
	Bom	
	Regular	
	Inadequado	

De acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei 12/2024, de 10 de janeiro

2. DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS

Nos termos do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro a diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 30 % para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Muito Bom, e, de entre estas, 10 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho Excelente, sendo fixada, ainda, a percentagem máxima de 30 % para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Bom.

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 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com aproximação por excesso, quando necessário, e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras e categorias.

Com o objetivo do cumprimento estrito das percentagens estabelecidas, cada avaliador deverá apresentar propostas de avaliação de Desempenho Muito Bom e Bom para os seus avaliados, bem como, elaborar informação fundamentada onde conste caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço para efeitos de reconhecimento de mérito, **até ao limite que lhe corresponde para a unidade orgânica que dirige** conforme quadro ANEXO.

Na 2ª quinzena de Janeiro o CCA reúne para análise das propostas de avaliação e procederá à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas às diferenciações de desempenhos procedendo:

- à validação das propostas de avaliação de desempenho MUITO BOM;
- à validação das propostas de avaliação de desempenho BOM;
- à validação das propostas de avaliação de desempenho INADEQUADO;
- à análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de desempenho EXCELENTE.

¹ Este procedimento só é aplicável para as situações em que as fichas não são geradas diretamente da aplicação informática SAD

3. CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Na sequência do processo de harmonização e validação, e considerando a garantia do cumprimento estrito das percentagens de diferenciação dos desempenhos, o CCA aplica os seguintes critérios de desempate, no caso de existirem classificações iguais no limite do preenchimento das percentagens máximas e pela ordem que se segue:

- avaliação obtida no parâmetro de «Resultados»;
- a última avaliação de desempenho anterior;
- o tempo de serviço relevante na carreira;
- o tempo de serviço no exercício de funções públicas.

4. REQUISITOS FUNCIONAIS PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Considera-se «**Serviço efetivo**» o trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços de acordo com a alínea f) do artigo 4.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. O tempo de serviço relevante para efeitos de avaliação traduz-se nos seguintes critérios cumulativos:

- **um ano de relação jurídica de emprego público, e**
- **um ano de serviço efetivo.**

No caso do correspondente serviço efetivo não ter sido prestado em contacto funcional com o avaliador, pode, ainda assim, ser realizada a avaliação por decisão favorável do CCA, ao abrigo do n.º 3 do artigo 42º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

No apuramento do tempo de serviço efetivo, são descontados todos os dias de ausência por motivo de faltas, não sendo para este efeito considerados os dias de férias ou faltas a descontar no período de férias. São também descontados os dias de ausência por motivo de:

- a) Licenças sem vencimento/remuneração;
- b) Exercício de funções em outros organismos;
- c) Outras ausências que, seguidas ou interpoladas, somem mais de 30 dias, ou que impliquem suspensão de contrato nos termos da lei.

No caso de quem, no ciclo avaliativo anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano mas não tenha o correspondente serviço efetivo ou, estando na situação prevista no n.º 3 do artigo 42º, não tenha obtido decisão favorável do CCA, não é realizada avaliação do desempenho do trabalhador, **relevando, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação SIADAP atribuída**. Se o trabalhador não tiver avaliação que releve nos termos acima descritos ou se pretender a sua alteração, pode solicitar **avaliação por ponderação curricular**, até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação, em requerimento apresentado ao Sr. Presidente da Câmara Municipal, acompanhado da



documentação que considere relevante, podendo juntar declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções. A avaliação por ponderação curricular é atribuída pelo CCA mediante proposta de avaliação apresentada por avaliador nomeado pelo Presidente da Câmara Municipal, aplicados os critérios atualmente em vigor e já previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação.

5. AVALIAÇÃO DO PESSOAL EM REGIME DE MOBILIDADE

Nos termos do artigo 100.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovado pelo anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a classificação obtida na avaliação do desempenho de funcionários em exercício de funções em regime de mobilidade interna intercarreiras ou intercategorias releva na sua carreira ou categoria de origem.

Ciclo Avaliativo de 2025

Considerando a anualização do processo de avaliação reintroduzida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, a fase de planeamento deve decorrer no último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo, determinando-se para o ciclo avaliativo 2025:

1. PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

Até ao final do mês de fevereiro de 2025, impreterivelmente, o avaliador tem de contratualizar os parâmetros de avaliação com evidências na aplicação informática SAD, devendo, no caso do preenchimento em papel, remeter fotocópia das fichas de avaliação ao serviço de recursos humanos.

Na definição dos critérios de superação relativos a cada indicador de medida, associado aos resultados a obter em cada objetivo, o avaliador deverá ter sempre presente as seguintes considerações:

- α) Não podem ser definidos mais do que **três indicadores de medida** em cada objetivo;
- β) Os critérios de superação deverão ser **quantificáveis** e definidos em intervalos, de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado supera, atinge ou não atinge o objetivo;
- γ) O critério de superação de determinado objetivo corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, não sendo aceitável a utilização de critérios que não correspondam ao cumprimento integral do objetivo/resultado, pelo que, este deverá ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação do desempenho nos resultados alcançados por parte do trabalhador;
- δ) O objetivo deverá encontrar-se redigido de forma **clara e rigorosa**, pressupondo-se a proporcionalidade entre resultados visados, meios disponíveis e tempo em que são prosseguidos.



- 8) Deve ser indicada, de forma clara e rigorosa, a forma / fonte de verificação do nível de cumprimento do parâmetro.

É fixado um **mínimo de três e um máximo de sete** objetivos individuais para cada trabalhador.

É fixado, também, um **mínimo de cinco e um máximo de oito** competências para cada trabalhador, em conformidade com as competências transversais nucleares e funcionais e respetivos comportamentos associados, constantes do anexo I da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, que se junta à presente proposta.

- Neste âmbito, e tal como determina o n.º 5 do artigo 48º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, 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;
- A cada competência estão associados três comportamentos, que constam do anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, identificados por grau de complexidade funcional das carreiras e ou categorias, padronizados de acordo com níveis de exigência conforme definido no Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP);
- 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 avaliado;
- De acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 48º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e alínea a) do n.º 4 do artigo 2º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, duas das competências transversais nucleares são previamente escolhidas pelo Sr. Presidente da Câmara Municipal, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação;
- O Conselho Coordenador da Avaliação propôs ao Senhor Presidente da Câmara, que concordou, as duas competências transversais nucleares a seguir discriminadas, com os respetivos comportamentos associados:
 - a) Orientação para o serviço público;
 - b) Orientação para os resultados.

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.

2. AVALIAÇÃO POR COMPETÊNCIAS

Nos termos do artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, em casos excecionais, a **avaliação dos desempenhos pode incidir apenas sobre o parâmetro «Competências»**, previsto na alínea b) do artigo 45º, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

- 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.

As «**Competências**» são previamente escolhidas para cada trabalhador, em número **não inferior a oito**, aplicando-se as regras previstas no ponto 1 da presente proposta, sendo obrigatória uma competência relativa à capacidade de realização e orientação para resultados.

Cada avaliador deve apresentar, até ao dia 10 de janeiro de 2025, proposta fundamentada com a discriminação dos trabalhadores abrangidos e correspondente carreira/categoria, dirigida ao Sr. Presidente da Câmara, que deverá submeter a mesma proposta ao CCA para que este órgão se pronuncie, em conformidade com o n.º 1 do artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. Para o efeito, o avaliador poderá utilizar o modelo de requerimento em anexo.

3. MODELOS DE FICHAS

Para o ciclo avaliativo de 2025 foram aprovados os modelos de fichas referentes ao Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública - SIADAP 3, de acordo com o artigo 6º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, cujas instruções de preenchimento constam do anexo ix da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro. Os modelos das fichas referentes ao Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública - SIADAP 3 estarão disponíveis na aplicação informática SAD.

4. REQUISITOS FUNCIONAIS PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Considera-se «**Serviço efetivo**» o trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços de acordo com a alínea f) do artigo 4.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. O tempo de serviço relevante para efeitos de avaliação traduz-se nos seguintes critérios cumulativos: **seis meses de relação jurídica de emprego público e seis meses de serviço efetivo**.



No caso de, durante o período de serviço efetivo, o trabalhador não tenha contacto direto com o avaliador, pode, ainda assim, este último ser avaliador por decisão favorável do CCA, ao abrigo do n.º 3 do artigo 42º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

No apuramento do tempo de serviço efetivo, são descontados todos os dias de ausência por motivo de faltas, não sendo para este efeito considerados os dias de férias ou faltas a descontar no período de férias. São também descontados os dias de ausência por motivo de:

- d) Licenças sem vencimento/remuneração;
- e) Exercício de funções em outros organismos;
- f) Outras ausências que, seguidas ou interpoladas, somem mais de 30 dias, ou que impliquem suspensão de contrato nos termos da lei.

No caso de quem, no ciclo avaliativo anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, seis meses mas não tenha o correspondente serviço efetivo conforme definido na presente lei ou, estando na situação prevista no n.º 3 do artigo 42º, não tenha obtido decisão favorável do CCA, não é realizada avaliação do desempenho do trabalhador, **relevando, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação SIADAP atribuída**. Se o trabalhador não tiver avaliação que releve nos termos acima descritos ou se pretender a sua alteração, pode solicitar **avaliação por ponderação curricular**, até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação, em requerimento apresentado ao dirigente máximo do serviço competente, acompanhado da documentação que considere relevante, podendo juntar declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções. A avaliação por ponderação curricular será realizada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço, segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação.

A Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação,

(Dr.ª Marlene Domingues Gaio)

Simulador Cálculo de Percentagens

UO	TS		AT		AO		TOTAL	
	Muito Bom	Bom	Muito Bom	Bom	Muito Bom	Bom	Muito Bom	Bom
DV-AJ	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	2,00	2,00
UN-RH	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	2,00	2,00
SV-AM	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
SV-FM	0,00	0,00	2,00	2,00	0,00	0,00	2,00	2,00
							7,00	7,00
DV-FIN	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
SV-ACP	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	2,00	2,00
NU-CO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
							3,00	3,00
QUOTA MÁXIMA DO DEPARTAMENTO							10,00	10,00
DV-GU	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00
UN-AP	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
NU-SL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
							2,00	2,00
DV-PLAN	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	2,00	2,00
UN-SIG	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	2,00	2,00
							4,00	4,00
DV-EJAS	3,00	3,00	1,00	1,00	0,00	0,00	4,00	4,00
							10,00	10,00
DP-EVFHP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DV-IE	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00
NU-SE	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
NU-GMEPM	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	4,00	4,00	4,00
NI-IV	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	4,00	4,00	4,00
SV-GAE	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00
DV-EVFHP	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	2,00	2,00
NU-EVF	0,00	0,00	1,00	1,00	6,00	6,00	7,00	7,00
NU-RU	0,00	0,00	1,00	1,00	4,00	4,00	5,00	5,00
							27,00	27,00
SV-TLPM	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00
NU-SNAC	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
							2,00	2,00
DV-DC	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00
SV-DBE	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
SV-MDC	2,00	2,00	1,00	1,00	0,00	0,00	3,00	3,00
NU-GEED	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00
NU-GECA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
							6,00	6,00
DV-TI	0,00	0,00	2,00	2,00	0,00	0,00	2,00	2,00
DV-EOM	2,00	2,00	1,00	1,00	0,00	0,00	3,00	3,00
SMPC	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GAM	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00
GCI	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
GAOAF	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
GAQDO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GAVM	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00
GGSS	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00
GCF	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
							10,00	10,00
QUOTA MÁX. UO'S C/ BAIXA DENSIDADE							65,00	65,00

Cronograma de aplicação do SIADAP3 no Município	
Último trimestre do ano anterior Art. 62º L 66-B/2007	Planeamento - Da iniciativa e responsabilidade do Presidente da Câmara - De acordo com: - orientações fundamentais dos documentos do ciclo de gestão - competências de cada unidade orgânica e - gestão articulada de atividades, centrada na arquitetura transversal dos processos internos - A definição de objetivos e resultados a atingir pelas unidades orgânicas deve envolver os respetivos dirigentes e trabalhadores – para: - Uniformizar prioridades - Alinhar internamente a atividade do serviço com os resultados a obter - Identificar e satisfação do interesse público e das necessidades dos utilizadores - A planificação em cascata deve evidenciar o contributo de cada unidade orgânica para os resultados finais - A definição de orientações para cumprimento das “quotas”: - Art. 75º: 10% Excelente; 30% MBom; 30% Bom; distribuição por carreiras, categorias e funções de chefia e coordenação de equipas multidisciplinares - Art. 26º-A: Excelente SIADAP1-> Ano seguinte: U.O. sem quota para bom; 50% MBom e 15% Exc. CCA (art. 21º do Decreto Regulamentar nº 18/2009) fixa orientações para: - Uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho; - A fixação de indicadores, em particular os relativos à superação de objetivos; - Validar as avaliações de desempenho de muito bom, bom ou inadequado, bem como o reconhecimento de desempenho excelente. - CCA fixa critérios de ponderação curricular (art. 43º, nº 4 L66-B/2007) - CCA fixa critérios de desempate (art. 51º-A) - CCA decide sobre situações de avaliados sem contacto direto com avaliador (art. 42º, nº3) - CCA pronuncia-se sobre a avaliação só por competências (art. 45.º-A) - Estabelecem-se as articulações necessárias na aplicação dos vários subsistemas SIADAP1, 2 e 3 - Alinhamento dos objetivos do serviço, dos dirigentes e demais trabalhadores.
Até 15 de Dezembro (no ano a avaliar) Art. 43º, nº 7 L 66-B/2007	Notificação dos RH Os serviços de RH informam os trabalhadores abrangidos pelo disposto nos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º, que não disponham de avaliação anterior que releve ou pretendam a sua alteração, que devem requerer a avaliação por ponderação curricular (nomeadamente situações de mobilidade – cf. art. 100ºLTFP)
Até 31 de dezembro do ano anterior (ano a avaliar) Art. 43º, nº 2 L 66-B/2007	Requerimentos de ponderação curricular - A avaliação é solicitada pelo trabalhador em requerimento apresentado ao Presidente - Junção pelo trabalhador da documentação que considere relevante - escala de avaliação final qualitativa e quantitativa igual ao desempenho efetivo - reconhecimento de mérito significando desempenho excelente aplicável - critérios previamente fixados pelo CCA e constantes em ata, que é tornada pública.
Início de Janeiro	Encaminhamento de requerimentos de ponderação curricular Avaliador é o imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo Presidente da Câmara (art. 43.º nº 6 L66-B/2007)
1ª quinzena janeiro Art. 63º L 66-B/2007	Auto-avaliação - Objectivos: Envolver o avaliado no processo de avaliação e Identificar oportunidades de desenvolvimento profissional. - É obrigatória - Concretiza-se através de preenchimento de ficha própria - A analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação, - Não é vinculativa da avaliação de desempenho - É solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.
1ª quinzena janeiro Art. 63º L 66-B/2007	Avaliação - Efetuada pelo avaliador - Conforme orientações transmitidas pelo CCA - Em função dos parâmetros e respetivos indicadores de desempenho. - A avaliação é presente ao CCA para efeitos de: - harmonização de propostas de avaliações de desempenho muito bom, bom ou inadequado - reconhecimento da distinção de excelente.

SIADAP - Impacto das alterações do Decreto-Lei nº 12/2024, de 10/1

2ª quinzena janeiro Art. 64º L 66-B/2007	Reunião do CCA ■ Harmonização e validação das propostas de avaliação e reconhecimento de excelência ■ análise das propostas de avaliação ■ harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, procedendo à: ■ Validação das propostas de avaliação de desempenho de ■ Muito Bom (30%) ■ Bom (30%) ■ Inadequado; ■ Análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento do desempenho excelente (10%). Em caso de não validação da proposta de avaliação: ■ CCA estabelece a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos do disposto do “n.º 6 do artigo 50.º” Em ambos os casos: ■ CCA transmite a classificação final ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado na reunião de avaliação e a remeta para homologação. ■ O reconhecimento do desempenho excelente implica declaração formal do conselho coordenador da avaliação
Fevereiro Artigo 65º Lei nº 66-B/2007	Reunião de avaliação ■ Reunião entre avaliador e avaliado para comunicação da avaliação de desempenho anterior e contratualização dos objetivos, respetivos indicadores e fixação das competências e formação associada ■ Marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado ■ Objetivos: ■ dar conhecimento da avaliação. ■ analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador ■ identificar as suas expectativas de desenvolvimento ■ abordar os demais efeitos previstos no artigo 52.º: ■ Identificar potencialidades pessoais e profissionais que devam ser desenvolvidas; ■ Diagnóstico de necessidades de formação; ■ Identificar competências e comportamentos profissionais a melhorar ■ Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados ■ Alteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador e atribuição de prémios de desempenho, ■ contratualizar os parâmetros de avaliação
Após a reunião de avaliação Artigo 65.º-A, nº 1 Lei nº 66-B/2007	Controlo da contratualização dos parâmetros de avaliação ■ CCA verifica o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação ■ CCA sinaliza os casos de incumprimento ■ CCA determina a fixação dos referidos parâmetros no prazo máximo de 10 dias úteis
10 dias úteis Artigo 65.º-A, nº 1 Lei nº 66-B/2007	Contratualização dos parâmetros em falta ■ Avaliador contratualiza os parâmetros de avaliação em falta com o avaliado
10 dias úteis Artigo 65.º-A, nº 2 Lei nº 66-B/2007	Contratualização dos parâmetros por superior hierárquico do avaliador ou, na sua falta, CCA ■ Findo o prazo sem que a contratualização tenha ocorrido, o imediato superior hierárquico do avaliador, ou, na sua ausência, o CCA, contratualiza os parâmetros em falta. ■ Prazo supletivo: 10 dias úteis (art. 86º CPA) ■ Tal é considerado para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.
10 dias úteis após a reunião de avaliação Art. 70.º, nº 1 Lei nº 66-B/2007	Requerimento para apreciação por Comissão Paritária ■ Após conhecimento da avaliação para homologação, os avaliados podem requerer a apreciação pela Comissão Paritária ■ Fundamentado, com documentos e dirigido ao Presidente da Câmara ■ Não pode, em caso algum, ser recusado
10 dias úteis Art. 70.º, nº 5 Lei nº 66-B/2007	Apreciação da Comissão Paritária ■ A CP pode solicitar ao avaliador, ao avaliado e ao CCA os elementos que julgar convenientes ■ A CP pode ouvir avaliador ou avaliado, por uma única vez, com duração não poderá exceder 30min. ■ A CP elabora relatório subscrito por todos os vogais ■ Não havendo consenso, deve conter as propostas alternativas apresentadas e respetiva fundamentação. ■ Facultativo e não vinculativo

SIADAP - Impacto das alterações do Decreto-Lei nº 12/2024, de 10/1

Até 30 de Abril Art. 71.º Lei nº 66-B/2007	Homologação ➤ A homologação das avaliações de desempenho deve ser, em regra, efetuada até 30 de abril ➤ Competência: Presidente da Câmara, Competência delegável – art. 60, nº 3 ➤ Dar conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.
5 dias úteis Art. 71.º Lei nº 66-B/2007	Notificação da Homologação ➤ Dar conhecimento ao avaliado da avaliação homologada ➤ Tomada de conhecimento através de preenchimento na ficha
10 dias úteis Art. 72.º Lei nº 66-B/2007	Reclamação ➤ Requerimento de reclamação dirigido ao Presidente da Câmara Municipal
10 dias úteis Art. 72.º Lei nº 66-B/2007	Decisão da Reclamação ➤ Decisão da reclamação por Presidente da Câmara Municipal ➤ Tem conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, o relatório da comissão paritária ou do CCA sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.
Art. 39.º Lei nº 66-B/2007 Arts. 31.º, 156.º a 158.º e 166.º a 168.º LTFP	Prémios e alterações do posicionamento remuneratório ➤ RH tem de realizar os procedimentos tendentes aos pagamentos de prémios previstos na lei e no orçamento, bem como às alterações de posicionamento remuneratório (obrigatória ou por opção gestionária)
Durante o ciclo anual de avaliação Art. 74.º Lei nº 66-B/2007	Monitorização e reformulação dos objetivos ➤ No decorrer do período de avaliação são adotados os meios adequados à monitorização ➤ Análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, para: ➤ Reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade; ➤ Clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação; ➤ Recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final. ➤ Iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

(Identificação da Unidade Orgânica/Serviço)

Informação N.º: ____ / Ano

De: (avaliador)

Data: aaaa / mm / dd

Destinatário: Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal

Assunto: Requerimento - Avaliação por competências

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, em casos excecionais, a avaliação dos desempenhos pode incidir apenas sobre o parâmetro 'competências', mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação. A avaliação a efetuar nestes termos apenas é admissível no caso de estarem cumulativamente reunidas as seguintes condições:

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

Deste modo, atendendo a que os funcionários a seguir identificados cumprem os pressupostos previstos no artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, integrando a carreira/categoria de (.....) e exercendo funções/tarefas de (.....), submete-se à consideração do Sr. Presidente da Câmara a presente proposta para que a avaliação destes funcionários incida apenas sobre o parâmetro «competências».

Identificação dos funcionários com nome e número de funcionário:

- (...)

- (...)

À consideração do Sr. Presidente.

O Avaliador

(.....)