



MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA
CÂMARA MUNICIPAL
DESPACHO REF.º 18/GAPV/2025

PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO ANO 2025 - ORIENTAÇÕES GERAIS

I

PONDERAÇÕES, OBJETIVOS, COMPETÊNCIAS E CALENDARIZAÇÃO

Nos termos do disposto no número n.º1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º18/2009, de 4 de setembro, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e do SIADAP 3, orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos, e ainda o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho. -----

Face ao exposto, no seguimento das deliberações do CCA de 21/01/2025, foram estabelecidas as seguintes orientações a ter em consideração na avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios (SIADAP 2) e dos trabalhadores (SIADAP 3) para o ano 2025: -----

1. PONDERAÇÕES, OBJETIVOS E COMPETÊNCIAS:

Dirigentes intermédios:

Orientações	Objetivos/competências/ponderação	Obs.
Objetivos	5 objetivos	
Competências	7 competências	
Competências obrigatórias (al. a) do n.º4 do art.2.º da Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro, e n.º7 do artigo 36.º do SIADAP)	- Orientação para o serviço público - Orientação para os resultados	Anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro – Cargos de direção intermédia
Ponderação dos Objetivos e Competências	A ponderação a considerar será a seguinte: 75% Resultados 25% Competências	N.º10 do artigo 36.º do SIADAP

Técnicos Superiores:

Orientações	Objetivos/competências/ponderação	Obs.
Objetivos	3 objetivos	
Competências	7 competências	
Competências obrigatórias (al. a) do n.º4 do art.2.º da Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro, e n.º4 do artigo 48.º do SIADAP)	- Orientação para o serviço público - Orientação para os resultados	Anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro – Grau de complexidade funcional 3
Ponderação dos Objetivos e Competências	A ponderação a considerar será a seguinte: 60% Resultados 40% Competências	Artigo 50.º do SIADAP

Coordenadores Técnicos:

Orientações	Objetivos/competências/ponderação	Obs.
Objetivos	3 objetivos	
Competências	7 competências	
Competências obrigatórias (al. a) do n.º4 do art.2.º da Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro, e n.ºs3 e 4 do artigo 48.º do SIADAP)	- Orientação para o serviço público - Orientação para os resultados - Coordenação de equipas	Anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro – Grau de complexidade funcional 2
Ponderação dos Objetivos e Competências	A ponderação a considerar será a seguinte: 60% Resultados 40% Competências	Artigo 50.º do SIADAP

Assistente Técnico:

Orientações	Objetivos/competências/ponderação	Obs.
Objetivos	3 objetivos	
Competências	7 competências	
Competências obrigatórias (al. a) do n.º4 do art.2.º da Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro, e n.º4 do artigo 48.º do SIADAP)	- Orientação para o serviço público - Orientação para os resultados	Anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro – Grau de complexidade funcional 2
Ponderação dos Objetivos e Competências	A ponderação a considerar será a seguinte: 60% Resultados 40% Competências	Artigo 50.º do SIADAP



MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA
CÂMARA MUNICIPAL

Fiscal da carreira especial de fiscalização:

Orientações	Objetivos/competências/ponderação	Obs.
Objetivos	3 objetivos	
Competências	7 competências	Anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro – Grau de complexidade funcional 2
Competências obrigatórias (al. a) do n.º4 do art.2.º da Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro, e n.º4 do artigo 48.º do SIADAP)	- Orientação para o serviço público - Orientação para os resultados	
Ponderação dos Objetivos e Competências	A ponderação a considerar será a seguinte: 60% Resultados 40% Competências	Artigo 50.º do SIADAP

Técnico de sistemas e tecnologias de informação da carreira especial de técnico de sistemas e tecnologias de informação:

Orientações	Objetivos/competências/ponderação	Obs.
Objetivos	3 objetivos	
Competências	7 competências	Anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro – Grau de complexidade funcional 2
Competências obrigatórias (al. a) do n.º4 do art.2.º da Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro, e n.º4 do artigo 48.º do SIADAP)	- Orientação para o serviço público - Orientação para os resultados	
Ponderação dos Objetivos e Competências	A ponderação a considerar será a seguinte: 60% Resultados 40% Competências	Artigo 50.º do SIADAP

Encarregado Operacional:

Orientações	Objetivos/competências/ponderação	Obs.
Objetivos	3 objetivos	
Competências	7 competências	

Competências obrigatórias (al. a) do n.º4 do art.2.º da Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro, e n.ºs3 e 4 do artigo 48.º do SIADAP)	- Orientação para o serviço público - Orientação para os resultados - Coordenação de equipas	Anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro – Grau de complexidade funcional 1
Ponderação dos Objetivos e Competências	A ponderação a considerar será a seguinte: 60% Resultados 40% Competências	Artigo 50.º do SIADAP

Assistente Operacional:

Orientações	Competências/ponderação	Obs.
Competências	10 competências	
Competências obrigatórias (al. a) do n.º4 do art.2.º da Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro, n.º4 do artigo 45.º-A e n.º4 do artigo 48.º do SIADAP)	- Orientação para o serviço público - Orientação para os resultados	Anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro – Grau de complexidade funcional 1
Ponderação das Competências	A ponderação a considerar será a seguinte: 100% Competências	N.º8 do artigo 45.º-A do SIADAP

2. DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS:

Para a diferenciação dos desempenhos, nas percentagens máximas já estabelecidas, devem os avaliadores respeitar tais limites, tendo em conta a distribuição equitativa pelos diferentes grupos profissionais ou por agregados de grupos profissionais fixados anteriormente, realizando entre si as reuniões necessárias para cumprir tal imposição.

3. RECONHECIMENTO DE MERITO:

A atribuição da avaliação de desempenho de Muito Bom é objeto de apreciação pelo CCA, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho excelente; a proposta de desempenho Excelente pode ser apresentada por iniciativa do avaliado ou do avaliador e deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço. O reconhecimento de desempenho Excelente tem em consideração os seguintes elementos:



MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA
CÂMARA MUNICIPAL

- . Acréscimo da eficácia, da eficiência e da qualidade dos Serviços;
- . Otimização dos recursos financeiros;
- . Inovação organizacional;
- . Melhoria na satisfação dos utilizadores internos ou externos.

4. CALENDARIZAÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO:

Independentemente de acertos ou alterações que eventualmente venham a ser determinados, em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação de 21/01/2025 foi aprovada a calendarização do processo de avaliação conforme anexo I ao presente despacho.

Sem prejuízo de alterações pontuais, devidamente justificadas, devem ser escrupulosamente cumpridas, e nunca ultrapassadas, as datas-limite constantes da mesma calendarização.

II

OUTRAS ORIENTAÇÕES GERAIS

1. CONTROLO DO CUMPRIMENTO DA CONTRATUALIZAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO:

Nos termos do artigo 65.º-A da Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, o Conselho Coordenador da Avaliação verifica o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, sinalizando os casos de incumprimento e determinando a fixação dos referidos parâmetros no prazo máximo de 10 dias úteis; findo o prazo referido no número anterior, sem que a contratualização tenha ocorrido, o imediato superior hierárquico do avaliador, ou, na sua ausência, o CCA, contratualiza os parâmetros em falta. O incumprimento da fixação dos parâmetros de avaliação é considerado para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.

2. SECÇÃO DE RECURSOS HUMANOS:

Compete à Secção de Recursos Humanos a responsabilidade de, até ao dia 14 de fevereiro, elaborar e entregar ao Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação uma listagem nominal de todos os trabalhadores avaliados, bem como informação de todos os elementos necessários ao apuramento das percentagens máximas de Bom, Muito Bom e Excelente (por grupos profissionais ou agregados de grupos profissionais). A referida listagem deverá também evidenciar os trabalhadores não sujeitos a avaliação de desempenho no biénio 2023/2024, e a sua razão.

Nos termos do Regulamento do CCA, para efeitos de eventual desempate, deverá ainda ser entregue listagem da última avaliação quantitativa anterior dos trabalhadores ou menção da sua inexistência.

3. SIGILO:

O processo de avaliação de desempenho tem carácter confidencial, pelo que todos os intervenientes no processo, exceto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria, incorrendo, em caso de inobservância, a sanção disciplinar.

4. PUBLICITAÇÃO:

Em cumprimento do disposto no artigo 77.º da Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro, proceda-se à publicitação do presente despacho na página da internet do Município bem como das atas do Conselho Coordenador da Avaliação que fixam as orientações da avaliação emitidas na fase de planeamento, designadamente as previstas no n.º 1 do artigo 62.º, os critérios para a ponderação curricular e a respetiva valoração.

Castelo de Paiva, 10 de fevereiro de 2025.

O Presidente da Câmara Municipal,

[Assinatura
Qualificada]
José Duarte de
Sousa e Rocha

Assinado de forma
digital por [Assinatura
Qualificada] José Duarte
de Sousa e Rocha
Dados: 2025.02.10
12:20:17 Z

(Eng.º José Duarte de Sousa Rocha)

CÂMARA MUNICIPAL DE CASTELO DE PAIVA
CALENDARIZAÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO (SIADAP)

Anexo I

FASES	DATA	INTERVENIENTES	AÇÃO/TAREFA
1 – Informar os trabalhadores que não reúnem os requisitos funcionais para avaliação	Até 15 de janeiro de 2025	Serviços RH	Informar os trabalhadores abrangidos pelo disposto nos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º do SIADAP que não disponham de avaliação anterior que releve ou pretendam a sua alteração, que devem requerer a avaliação por ponderação curricular para 2023/2024 até ao dia 15 de janeiro.
2 – Avaliação por ponderação curricular	No prazo de 10 dias úteis a contar da notificação (Biénio 2023/2024)	Trabalhador	Requer suprimento da avaliação do biénio 2023/2024 por ponderação curricular e anexa o currículo e documentos relevantes
3 - QUAR – 2025	Excepcionalmente até 31 de janeiro 2025	Dirigentes/ coordenadores das UO	Apresentação, pela UO ao Presidente da Câmara, de proposta dos objetivos pela unidade orgânica para 2025, acompanhada dos instrumentos que permitam o acompanhamento e monitorização concomitante da execução de cada um deles.
4 – Proposta de duas competências nucleares	Até 31 de janeiro (antes da reunião do CCA)	Dirigente máximo (Presidente da Câmara)	Dirigente máximo emite diretrizes gerais no âmbito do SIADAP; Dirigente máximo escolhe duas competências transversais nucleares para 2025 e, se for o caso, propõe fundamentadamente as avaliações de desempenho que podem incidir apenas no parâmetro “competências” e submete a audição do CCA
5 – Aprovação dos QUAR	Excepcionalmente até 14 de fevereiro de 2025	Presidente da Câmara	Os objetivos propostos pelas Unidade Orgânicas para o ano 2025 são aprovados pelo Presidente do Órgão Executivo até 14 de fevereiro.
6 – Autoavaliação	Até 31 de Janeiro (Biénio 2023/2024)	Avaliados	Preenchimento das fichas de autoavaliação para posterior análise conjunta entre o avaliador e avaliado ou, caso o avaliador assim o entenda, a apresentar em reunião preparatória daquela reunião de avaliação. A autoavaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado, para preparação da avaliação e identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional.
7 – Despacho	Início de fevereiro (avaliação 2025)	Dirigente máximo (Presidente da Câmara)	Despacho a fixar as competências transversais nucleares para 2025, carreiras/categorias onde a avaliação pode incidir apenas no parâmetro “competências”, objetivos partilhados/comuns aos trabalhadores do Município, o número de objetivos e competências de acordo com o fixado na reunião do CCA, e demais orientações.
8 – Conciliação e Avaliação	Até 14 de fevereiro (Biénio 2023/2024)	Avaliadores	- Reuniões entre os avaliadores tendo em vista a harmonização das propostas de avaliação de Bom e Muito Bom dos avaliados de cada UO, quando se verificarem os fundamentos para a sua atribuição nos termos da lei e do Regulamento do CCA. Ter-se-á por base a proporcionalidade entre cada uma delas, por carreira ou grupos de carreiras, para que as propostas a apresentar ao CCA se situem dentro dos limites percentuais fixados para a diferenciação de desempenhos.
9 – Avaliação	Até 21 de fevereiro (Biénio 2023/2024)	Avaliadores	Elaboração das propostas de avaliação do biénio 2023/2024
10 – Avaliação por ponderação curricular	Até 21 de fevereiro	Avaliação feita pelo CCA mediante proposta de avaliador especificamente	Elaboração das avaliações curriculares requeridas pelos trabalhadores nos termos do n.º7 do artigo 42.º de artigo 43.º do SIADAP e Despacho Normativo n.º4-A/2010, publicado na 2.ª série do DR n.º26, de 08/02/2010

	(Biênio 2023/2024) antes da reunião de harmonização	nomeado pelo dirigente máximo dos Serviços	
11 - Envio ao CCA das propostas de avaliação de Bom, Muito Bom e Inadequado	Até 28 de fevereiro (Biênio 2023/24)	Avaliadores	São presentes ao CCA, para efeitos de harmonização, as propostas de atribuição das menções de Desempenho Bom, Muito Bom e Inadequado. As propostas deverão ser acompanhadas da caracterização que especifique os fundamentos das classificações referidas e da análise do impacto do desempenho do trabalhador, designadamente no que concerne aos contributos relevantes para o serviço, nos termos da lei e do Regulamento do CCA. Reunião do CCA para: - Análise das propostas de avaliação (quanto à sua fundamentação e comprovação, nos termos da lei e do Regulamento do CCA); - Harmonização, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, transmitindo, se necessário for, novas orientações aos avaliadores. - Validação das propostas com menções de Desempenho Bom, Muito Bom e Inadequado; e análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de Desempenho Excelente.
12 - Harmonização das propostas de avaliação	Até 7 de março (Biênio 2023/2024)	CCA	Após a reunião de harmonização dar a conhecer a avaliação do biênio 2023/2024; analisar em conjunto o perfil de evolução do trabalhador; identificar expectativas de desenvolvimento. Contratualização dos parâmetros de avaliação – objetivos e competências para o ano 2025; Avaliador elabora relação dos trabalhadores com parâmetros de avaliação contratualizados e sua entrega ao Presidente do CCA para controlo do cumprimento da contratualização
13 - Reunião de Avaliação	Durante o mês de março	Avaliador/avaliados	
14 - Pedido/proposta de Atribuição de Menção de Excelente	Prazo de 5 dias úteis após o conhecimento da avaliação pelo avaliado (Biênio 2023/24)	Avaliado ou avaliador	
15 - Pedido (facultativo) de apreciação pela Comissão Paritária	Prazo de 10 dias úteis após a data do conhecimento da avaliação (Biênio 2023/24)	Avaliado	
16 - Reconhecimento de Excelência	Até 30 de abril (Biênio 2023/24)	CCA	- Reunião do CCA para a apreciação das propostas para a avaliação de desempenho de Excelente (se existirem pedidos ou propostas nesse sentido), e reconhecimento, ou não, das respetivas menções. - Verificação do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, sinalizando os casos de incumprimento e determinando a fixação dos referidos parâmetros no prazo máximo de 10 dias úteis.

17 - Apreciação pela Comissão Paritária	No prazo de 10 dias úteis a contar da data do pedido de apreciação (Biénio 2023/24)	Comissão Paritária	Apreciação dos eventuais pedidos dos trabalhadores relativos às avaliações atribuídas.
18 - Avaliação dos Serviços - QUAR	Até 15 de abril	Dirigentes/Coordenadores das UO	Apresentação da proposta de Autoavaliação, relatório do desempenho da UO, de acordo com o QUAR estabelecido para o ano anterior, evidenciando os resultados alcançados e os desvios verificados de acordo com os objetivos anualmente fixados, devendo ser acompanhado de informação prevista na lei.
19 - Homologação das avaliações	Até 8 de maio (Biénio 2023/24)	Presidente da Câmara	
20 - Conhecimento da homologação das classificações	Até 5 dias úteis após a homologação (Biénio 2023/24)	Avaliador/avaliado	O avaliador dá conhecimento, a cada avaliado, da classificação final (homologada).
21 - Reclamação	No prazo de 10 dias úteis após data do conhecimento da homologação (Biénio 2023/24)	Avaliado	
22 - Monitorização do desempenho	No decorrer do período de avaliação		
23 - Planeamento	Último trimestre de 2025	Dirigente máximo do serviço	Início do planeamento do processo de avaliação para o ano seguinte.
24 - QUAR	Até 30/11/2025	Dirigentes/ coordenadores das UO	Apresentação, pela UO ao Presidente da Câmara, da proposta dos objetivos pela unidade orgânica para 2026, acompanhada dos instrumentos que permitam o acompanhamento e monitorização concomitante da execução de cada um deles.
25 - Aprovação dos QUAR	Até 15 de dezembro de 2025	Presidente da Câmara	Os objetivos propostos pelas Unidade Orgânicas para o ano 2026 são aprovados pelo Presidente do Órgão Executivo até 15 de dezembro.

