



DESPACHO N.º 3059/2026

Presidente da Câmara

Data: 13 de abril de 2025

Assunto: SIADAP- Definição das quotas – ciclo avaliação 2025

1- Dirigentes intermédios (SIADAP 2)

Nos termos dos n.ºs 6 e 7 do artigo 37.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com a alteração introduzida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, a atribuição de desempenho muito bom é objeto de apreciação pelo Conselho Coordenador da Avaliação restrito(CCA) para efeitos de eventual reconhecimento de mérito.

A diferenciação de desempenho é garantida através de percentagens de diferenciação e incidem sobre o total de dirigentes avaliados no serviço, podendo haver, pelo menos um dirigente com tal reconhecimento de mérito, no caso de a aplicação da percentagem resultar em número inferior à unidade, nomeadamente:

- 15% para as avaliações de desempenho muito bom e, de entre estas, 5% do total dos dirigentes para o reconhecimento de desempenho excelente;
- 15% para as avaliações de desempenho bom.

Determino, que as percentagens previstas para as diferenciações de desempenho dos dirigentes, reflitam o seguinte:

	Universo	Excelente	Muito Bom	Bom
Dirigentes	5	0,25	0,75	0,75
Arredondamento por excesso		1	1	1

2- Avaliação de desempenho trabalhadores (SIADAP 3)

De acordo com o disposto no Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que adapta à Administração Local o Sistema de Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, determino que, nos termos do seu artigo 75.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, a diferenciação de desempenho é garantida através da fixação das seguintes percentagens, incidindo sobre os trabalhadores que reúnem os requisitos funcionais para a avaliação:

- 30% para as avaliações de desempenho muito bom e, de entre estas, 10% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente;
- 30% para as avaliações de desempenho bom.

Tendo em conta o universo dos trabalhadores que reúnem as condições para a avaliação, as percentagens de diferenciação de desempenho do Município são as seguintes:

Universo de trabalhadores para efeito de aplicação de quotas:	263
Quota Muito Bom (30%)	79
Quota Bom (30%)	79
Quota excelente (10%)	27

Determino, nos termos do n.º 3 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, que as percentagens previstas para as diferenciações de desempenho sejam distribuídas, proporcionalmente por todas as carreiras, com arredondamento por excesso quando necessário:

Carreira	Grupo Profissional	Total Trab.	Universo Quotas	Desempenho	Arred.	Desempenho	Arred.	Desempenho	Arred.
				Excelente 10%		Muito Bom 30%		Bom 30%	
Técnico Superior e Especialista Sistemas e Tecnologias de Informação	Técnico Superior	45	34	3,4	4	10,2	10	10,2	10
Assistente Técnico e Carreira Especial de Fiscalização	Assistente Técnico	62	55	5,5	6	16,5	17	16,5	17
Assistente Operacional	Assistente Operacional	198	174	17,3	17	52,2	52	52,2	52
Total		305	263	26,30	27	78,90	79	78,90	79

Nota: A menção de Desempenho excelente só pode ser reconhecida a trabalhadores avaliados com Desempenho Muito Bom

Nos termos do n.º 3 do artigo 32.º do Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), aprovado em reunião de 18 de fevereiro de 2025, visando a aplicação harmoniosa do SIADAP, a diferenciação de desempenho, limitada em números legais, são distribuídos de forma proporcional por todas as Unidades Orgânicas e pelos serviços com dependência direta do executivo, em função do número de trabalhadores existentes em cada unidade, distribuídos por grupo profissional.

Para garantir que cada grupo profissional tenha dimensão suficiente para a aplicação justa das quotas e assegurar que há coerência entre os serviços e unidades, foram agrupadas algumas unidades orgânicas e serviços com dependência direta do executivo em determinados grupos profissionais.

Para proceder ao arredondamento das quotas definidas por grupo profissional e por unidade orgânica, foram estabelecidos critérios de equidade, proporcionalidade e coerência global, nomeadamente:

- 1- Critério de arredondamento à unidade mais próxima, com ajustamento por excesso ou defeito, sempre que necessário para garantir o número global de quotas;
- 2- Critério estipulado no n.º 5 do artigo n.º 32.º do Regulamento do CCA, sempre que seja necessário a unidades orgânicas com mais trabalhadores, verá a sua ponderação arredondada por defeito;
- 3- Nas situações em que unidades orgânicas apresentam igual número de trabalhadores e, conseqüentemente, quota idêntica, o arredondamento foi efetuado de forma compensatória, por excesso numa unidade e por defeito noutra, aplicando um critério de alternância entre ciclos avaliativos.

Determino que sejam aplicadas as seguintes percentagens de diferenciação de desempenho, limitada em números legais, distribuídos de forma proporcional por todas as Unidades Orgânicas/serviços com dependência direta do executivo e por grupo profissional, para a aplicação justa das quotas:

Grupo profissional de Técnico Superior:

	Técnico Superior						
	Universo trabalh.	Quotas					
		Exc.	Arred.	M.B	Arred.	B	Arred.
Presidente/ Vereadora Carla	6	0,6	1	1,8	2	1,8	2
DFRH/UAM	6	0,6	0	1,8	2	1,8	2
Vice-Presidente/DOAQV	8	0,8	1	2,4	2	2,4	2
UECTJ	6	0,6	1	1,8	2	1,8	2
USSDA	8	0,8	1	2,4	2	2,4	2
	34	3,4	4	10,2	10	10,2	10

Nota: foram agrupadas unidades orgânicas e serviços com dependência direta do executivo

Grupo profissional de Assistente Técnico:

	Assistente Técnico						
	Universo trabalh.	Quotas					
		Exc.	Arred.	M.B	Arred.	B	Arred.
Vereadora Carla/USSDA	7	0,7	1	2,1	2	2,1	2
UAM	8	0,8	1	2,4	2	2,4	3
DFRH	8	0,8	1	2,4	3	2,4	2
DOAQV	15	1,5	1	4,5	5	4,5	5
UECTJ	11	1,1	1	3,3	3	3,3	3
CE Arruda/CE Arranhó/CE Telheiro	6	0,6	1	1,8	2	1,8	2
		5,5	6	16,5	17	16,5	17

Nota: foram agrupadas unidades orgânicas e serviços com dependência direta do executivo

Grupo profissional de Assistente Operacional:

	Assistente Operacional						
	Universo trabalh.	Quotas					
		Exc.	Arred.	M.B	Arred.	B	Arred.
DFRH/UAM	5	0,5	1	1,5	2	1,5	2
DOAQV	75	7,5	8	22,5	22	22,5	22
UECTJ	12	1,2	1	3,6	4	3,6	4
USSDA	9	0,9	1	2,7	3	2,7	3
CE Arruda/CE Arranhó/CE Telheiro/CE Santiago	63	6,3	6	18,9	18	18,9	18
JF Arruda/JF Arranhó/JF Cardosas/JF Santiago	10	1	1	3	3	3	3
	174	17,4	17	52,2	52	52,2	52

Nota: foram agrupadas unidades orgânicas

Os ajustamentos por excesso ou defeito foram distribuídos entre os diferentes grupos profissionais e unidades orgânicas, de forma a assegurar que o total final das quotas corresponde exatamente ao limite global definido para o Município.

Quando a distribuição das quotas não esgote o número de menções a atribuir, a parte remanescente pode ser redistribuída entre os restantes universos.

Nos termos do n.º 3 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação este despacho vai ser publicitado para conhecimento de todos os trabalhadores.

O Presidente da Câmara

CARLOS

MANUEL

JORGE ALVES

Carlos Manuel Jorge Alves

Assinado de forma
digital por CARLOS
MANUEL JORGE
ALVES

Dados: 2026.04.13
14:40:56 +01'00'