



Assunto: SIADAP – CICLO AVALIATIVO 2023/2024 – DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS – ALTERAÇÃO POR FORÇA DO ARTIGO 6.º DO DECRETO-LEI N.º 12/2024, DE 10 DE JANEIRO

Nos termos do disposto no artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, bem como garantir o rigor e diferenciação dos desempenhos, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho de **muito bom**, **bom** ou **inadequado** e proceder ao **reconhecimento do desempenho excelente**.

A diferenciação de desempenhos é garantida, no âmbito do SIADAP 3, pela fixação da percentagem máxima de **30%** para as menções de **desempenho muito bom** e, de entre estas, de **10%** do total para o reconhecimento de **desempenho excelente** e de **30%** para as avaliações de **desempenho bom** (artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

As percentagens referidas incidem sobre todos os trabalhadores avaliados pelo sistema comum, juntamente com os avaliados por ponderação curricular, e devem ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º da Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, foi criada, por deliberação da Câmara Municipal de 29/12/2022, uma Secção Autónoma do Conselho Coordenador da Avaliação, para a avaliação do pessoal não docente afeto aos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas.

Assim, e ouvido o CCA, determino que:

1 - Para efeito da determinação das quotas máximas de diferenciação de desempenhos, sejam constituídos dois universos de trabalhadores, a saber, trabalhadores afetos aos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas e trabalhadores afetos aos restantes serviços do Município:

AGRUPAMENTOS DE ESCOLAS E ESCOLAS NÃO AGRUPADAS

I. Desempenho muito bom e bom

A percentagem de diferenciação de desempenho para atribuição de desempenho muito bom e bom é **aplicada ao universo dos trabalhadores afetos a cada um dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas, por carreira**.



Se, após aplicação da referida percentagem, resultar um número não inteiro, no caso de a primeira casa decimal ser igual ou inferior a quatro, o arredondamento será feito por defeito e, no caso de ser igual ou superior a cinco, o arredondamento será feito por excesso, salvo nos casos em que se ultrapasse a quota global permitida para os **agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas**, em que o arredondamento terá de ser efetuado por defeito.

No caso de o universo de trabalhadores, por carreira, ser inferior a quatro, terão os respetivos trabalhadores de ser agrupados ao universo dos trabalhadores da carreira com maior semelhança no grau de complexidade funcional.

Caso o somatório das quotas, por carreira e **agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas**, seja superior à quota global dos trabalhadores afetos aos **agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas**, terá de ser realizado um ajuste proporcional nas quotas dos **agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas** com as maiores quotas, independentemente da carreira.

Ultrapassadas as quotas disponíveis correspondentes a desempenho muito bom, cabe à Secção Autónoma do Conselho Coordenador da Avaliação deliberar sobre aquelas que validará e que não validará, sendo atribuída às não validadas a menção de “desempenho bom”, correspondendo a uma avaliação quantitativa de 3.999.

Ultrapassadas as quotas disponíveis correspondentes a desempenho bom, cabe a Secção Autónoma do Conselho Coordenador da Avaliação deliberar sobre aquelas que validará e que não validará, sendo atribuída às não validadas a menção de “desempenho regular”, correspondendo a uma avaliação quantitativa de 3.499.

Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, são consideradas as avaliações correspondentes a desempenho bom atribuídas pelos respetivos avaliadores bem como as que resultem da atribuição pela Secção Autónoma do Conselho Coordenador da Avaliação da classificação de 3,999 – desempenho bom, na sequência da não validação da proposta de avaliação correspondente a muito bom.

II. Desempenho excelente

A percentagem de diferenciação de desempenho para reconhecimento de desempenho excelente é **aplicada ao universo dos trabalhadores afetos à globalidade dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas, por carreira.**

Se, após a aplicação da referida percentagem, resultar um número não inteiro, no caso de a primeira casa decimal ser igual ou inferior a quatro, o arredondamento será feito por defeito e, no caso de ser igual ou superior a cinco, o arredondamento será feito por excesso, salvo nos casos em que se ultrapasse a quota global permitida para os **agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas**, em que o arredondamento terá de ser efetuado por defeito.



No caso de o universo de trabalhadores, por carreira, ser inferior a quatro, terão os respetivos trabalhadores de ser agrupados ao universo dos trabalhadores da carreira com maior semelhança no grau de complexidade funcional.

Caso o somatório das quotas seja superior à quota global dos trabalhadores afetos aos **agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas**, terá de ser realizado um ajuste nas quotas das carreiras com as maiores quotas.

SERVIÇOS DO MUNICÍPIO

I. Desempenho muito bom e bom

A percentagem de diferenciação de desempenho para atribuição de Desempenho muito bom e bom é **aplicada por carreira e unidade orgânica:**

Quota 1 – Trabalhadores afetos à Direção Municipal de Serviços Partilhados (DMSP), Divisão de Atendimento e Apoio ao Município (DAAM), Divisão de Auditoria e Qualidade (DAQ) e Divisão de Sistemas de Informação (DSI);

Quota 2 – Trabalhadores afetos ao Departamento Financeiro (DF), Divisão de Contabilidade e Tesouraria (DCT), Divisão de Contratação Pública e Gestão de Financiamentos (DCPGF), Divisão de Património Municipal (DPM), Gabinete de Contabilidade de Gestão (GCG) e Gabinete de Contratação Pública (GCP);

Quota 3 - Trabalhadores afetos ao Departamento Jurídico (DJ), Divisão de Contencioso (DC), Divisão de Fiscalização (DF) e Divisão Operacional de Polícia Municipal (DOPM).

Quota 4 - Trabalhadores afetos ao Departamento de Recursos Humanos (DRH), Divisão de Formação e Desenvolvimento (DFD), Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH) e Gabinete de Segurança e Saúde no Trabalho (GSST).

Quota 5 - Trabalhadores afetos à Direção Municipal de Intervenção no Território, Ambiente e Ação Climática (DMITAAC), Divisão de Empreitadas (DE), Divisão de Estudos e Projetos (DEP), Divisão de Gestão e Conservação (DGC), Gabinete de Eficiência Energética (GEE) e Gabinete de Segurança Contra Incêndios em Edifícios (GSCIE).

Quota 6 - Trabalhadores afetos ao Departamento de Ambiente e Sustentabilidade (DAS), Divisão de Ambiente e Espaço Público (DAEP), Divisão de Estrutura Verde e Biodiversidade (DEVB), Divisão de Mobilidade (DM), Gabinete de Serviços Urbanos (GSU), Gabinete de Autoridade de Transportes (GAT) e Gabinete de Viaturas Municipais (GVM).

Quota 7 - Trabalhadores afetos ao Departamento de Desenvolvimento do Território (DDT), Divisão de Gestão Urbanística (DGU), Divisão do Património Mundial e Bens Classificados (DPMBC), Divisão de Planeamento e Ordenamento do Território (DPOT) e Gabinete Operacional de Desenvolvimento do Território (GODT).

Quota 8 - Trabalhadores afetos ao Departamento de Intervenção Social (DIS), Divisão de Bibliotecas (DB), Divisão para a Coesão e Desenvolvimento Social (DCDS), Divisão de Desporto, Juventude e Cidadania (DDJC),



Divisão de Educação (DE), Divisão de Habitação (DH), Gabinete para a Ação Social Integrada (GASI) e Gabinete de Apoio a Projetos Educativos (GAPE).

Quota 9 - Trabalhadores afetos ao Departamento de Cultura, Economia e Inovação (DCEI), Divisão de Arquivos (DA), Divisão de Cultura (DC), Divisão de Desenvolvimento Económico (DDE), Divisão de Desenvolvimento de Sistemas Inteligentes (DDSI) e Divisão de Turismo (DT).

Quota 10 - Serviço Municipal de Proteção Civil (SMPC).

Quota 11 - Gabinete de Comunicação e Relações Públicas (GCRP).

Se, após aplicação da referida percentagem, resultar um número não inteiro, no caso de a primeira casa decimal ser igual ou inferior a quatro, o arredondamento será feito por defeito e, no caso de ser igual ou superior a cinco, o arredondamento será feito por excesso, salvo nos casos em que se ultrapasse a quota global permitida para os serviços do Município, em que o arredondamento terá de ser efetuado por defeito.

No caso do universo de trabalhadores, por carreira, ser inferior a quatro, os respetivos trabalhadores terão de ser agrupados ao universo dos trabalhadores da carreira com maior semelhança no grau de complexidade funcional.

Caso o somatório das quotas, por carreira e unidade orgânica, seja superior à quota global dos trabalhadores afetos aos serviços do Município, terá de ser realizado um ajuste na quota das unidades orgânicas com a maior quota, independentemente da carreira.

Ultrapassadas as quotas disponíveis correspondentes a desempenho muito bom, cabe ao Conselho Coordenador da Avaliação deliberar sobre aquelas que validará e que não validará, sendo atribuída às não validadas a menção de “desempenho bom”, correspondendo a uma avaliação quantitativa de 3.999.

Ultrapassadas as quotas disponíveis correspondentes a desempenho bom, cabe ao Conselho Coordenador da Avaliação deliberar sobre aquelas que validará e que não validará, sendo atribuída às não validadas a menção de “desempenho regular”, correspondendo a uma avaliação quantitativa de 3.499.

Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, são consideradas as avaliações correspondentes a desempenho bom atribuídas pelos respetivos avaliadores bem como as que resultem da atribuição pelo Conselho Coordenador da Avaliação da classificação de 3,999 – desempenho bom, na sequência da não validação da proposta de avaliação correspondente a muito bom.

II. Desempenho excelente

A percentagem de diferenciação de desempenho para reconhecimento de desempenho excelente é **aplicada ao universo dos trabalhadores afetos aos serviços do Município por carreira, sendo distribuídas de forma proporcional por todas as carreiras.**



Se, após aplicação da referida percentagem, resultar um número não inteiro, no caso de a primeira casa decimal ser igual ou inferior a quatro, o arredondamento será efetuado por defeito e, no caso de ser igual ou superior a cinco o arredondamento será feito por excesso, salvo nos casos em que se ultrapasse a quota global permitida para os serviços do Município, em que o arredondamento terá de ser efetuado por defeito.

Caso o somatório das quotas seja superior à quota global dos trabalhadores afetos aos Município, terá de ser realizado um ajuste nas quotas da carreira com as maiores quotas.

2 - Para efeitos de diferenciação de desempenhos, se utilizem as seguintes equivalências:

CATEGORIAS/CARREIRAS	GRUPO SIADAP
POLÍCIA MUNICIPAL	ASSISTENTE TÉCNICO
CHEFE DE SERVIÇOS DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR	ASSISTENTE TÉCNICO
ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO	TÉCNICO SUPERIOR
FISCAL DE HIGIENE E LIMPEZA	ASSISTENTE OPERACIONAL
FISCALIZAÇÃO	ASSISTENTE TÉCNICO
FISCAL DE OBRAS	ASSISTENTE OPERACIONAL
TÉCNICO DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO	ASSISTENTE TÉCNICO

3 - Os Assistentes Técnicos a desempenhar funções nos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas correspondentes às da carreira e categoria de Assistente Operacional, designadamente, os antigos Assistentes de Ação Educativa, sejam avaliados unicamente com base em competências, integrando dessa forma as percentagens de diferenciação de desempenho do grupo SIADAP Assistente Operacional.

O Vereador de Recursos Humanos e Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação
(por delegação de competências conforme despacho de 21/10/2021)

Assinatura digitalizada: PAULO RUI LOPES PEREIRA SILVA (2362)
VEREADOR
22-01-2025