

**Assunto: SIADAP – CICLO AVALIATIVO 2026 – DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS**

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 muito bom, bom ou inadequado** e proceder ao reconhecimento de **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 menções de desempenho **bom** (artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação).

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 e eventuais universos de trabalhadores com efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.

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 26/01/2026, 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:

- a) **ao universo dos Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais de cada um dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas, por carreira**, excluindo os trabalhadores constantes nas alíneas seguintes;
- b) **ao universo dos Coordenadores Técnicos/Chefes de Serviço de Administração Escolar de todos os agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas;**
- c) **ao universo dos Encarregados Operacionais de todos os agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas;**

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.

Na situação prevista na alínea a), caso o universo de trabalhadores, por carreira, seja 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 resultantes da aplicação das alíneas a), b) e c) seja superior à quota global permitida para os trabalhadores afetos aos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas, terá de ser realizado um ajuste proporcional nas quotas dos maiores universos.

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 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 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 atribuição de desempenho excelente é aplicada:

- a) **ao universo dos Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais afetos à globalidade dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas, por carreira**, excluindo os trabalhadores constantes nas alíneas seguintes;
- b) **ao universo dos Coordenadores Técnicos/Chefes de Serviço de Administração Escolar de todos os agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas;**
- c) **ao universo dos Encarregados Operacionais de todos os agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas.**

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.

Na situação prevista na alínea a), caso o universo de trabalhadores, por carreira, seja 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 resultantes da aplicação das alíneas a), b) e c) seja superior à quota global permitida para os trabalhadores afetos aos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas, terá de ser realizado um ajuste proporcional nas quotas dos maiores universos.

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:

- a) **ao universo dos Encarregados Gerais Operacionais do Município;**
- b) **ao universo dos Encarregados Operacionais do Município;**
- c) **ao universo dos Coordenadores Técnicos do Município;**
- d) **ao universo dos restantes trabalhadores do Município, por carreira e unidade orgânica;**



Quota 1 – Trabalhadores afetos à Direção Municipal de Serviços Partilhados (**DMSP**), Divisão de Atendimento e Apoio ao Múncipe (**DAAM**) e Divisão de Auditoria e Qualidade (**DAQ**).

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 ao Departamento de Inovação, Transformação Digital e Economia (**DITDE**), Divisão de Inovação e Sistemas Inteligentes (**DISI**), Divisão de Sistemas de Informação e Comunicações (**DSIC**) e Divisão de Desenvolvimento Económico (**DDE**).

Quota 6 - 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 7 - 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 8 - 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 9 - 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 de Apoio à Intervenção Social (**GAIS**), Gabinete de Apoio a Projetos Educativos (**GAPE**) e Saúde.

Quota 10 - Trabalhadores afetos ao Departamento de Cultura e Turismo (**DCT**), Divisão de Arquivos (**DA**), Divisão de Cultura (**DC**) e Divisão de Turismo (**DT**).

Quota 11 - Serviço Municipal de Proteção Civil (**SMPC**).

Quota 12 - Gabinete de Comunicação e Relações Públicas (**GCRP**).

Quota 13 – Gabinete de apoio à Presidência/Vereação (**GAP/GAV**)

Quota 14 - Avaliações por ponderação curricular (**PC**).



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, 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, resultantes da aplicação das alíneas a) a d), seja superior à quota global permitida para os trabalhadores afetos aos serviços do Município, terá de ser realizado um ajuste proporcional na quota dos maiores universos.

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 atribuição de desempenho excelente é apli cada:

- a) **ao universo dos Encarregados Gerais Operacionais do Município;**
- b) **ao universo dos Encarregados Operacionais do Município;**
- c) **ao universo dos Coordenadores Técnicos do Município;**
- d) **ao universo dos restantes trabalhadores do Município, por carreira e unidade orgânica;**

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.



Na situação prevista nas alíneas a) a c), caso o universo de trabalhadores, seja inferior a quatro, terão os respetivos trabalhadores de ser agrupados ao universo de trabalhadores com maior semelhança no grau de complexidade funcional.

Caso o somatório das quotas resultantes da aplicação das alíneas a) a d) seja superior à quota global dos trabalhadores afetos aos Município, terá de ser realizado um ajuste proporcional nas quotas dos maiores universos.

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, integrem as percentagens de diferenciação de desempenho do grupo SIADAP Assistente Operacional.

4 - No estrito cumprimento do n.º 3 do artigo 57.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, os avaliadores são responsáveis por diferenciar o desempenho dos trabalhadores que avaliam, pelo que estão obrigados ao cumprimento das quotas atribuídas à unidade orgânica/agrupamento de escolas ou escola não agrupada que integram, de acordo com aquilo que é o desempenho efetivo do trabalhador no decurso do ciclo avaliativo; esta diferenciação obriga a um especial rigor, quer no momento da definição de objetivos, - particularmente no que respeita à definição de critérios de superação - quer no momento da realização da avaliação.

A Vereadora de Recursos Humanos e Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação
(por delegação de competências conforme despacho de 30/10/2025)

Vereadora
17-04-2026


Assinatura digitalizada: Vânia Dias Silva