



## SIADAP 2

### Normas de Avaliação de Desempenho dos Dirigentes Intermédios

Ano avaliativo de 2025

No âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), estabelece-se um conjunto de normas e procedimentos destinados à avaliação do desempenho dos seus dirigentes Intermédios (SIADAP2), conforme a Lei n.º 66-B/2017, de 28 de dezembro, na sua redação atual, conjugada com o Decreto Regulamentar nº 18/2009, que adapta o SIADAP aos serviços da administração autárquica.

O objetivo destas normas é fomentar uma cultura de responsabilidade, eficiência e qualidade nas funções de liderança, garantindo uma avaliação justa e criteriosa dos dirigentes intermédios, baseada em critérios objetivos de resultados e competências.

#### Artigo 1º

##### Conceitos

Entende-se por:

- a) “Dirigente máximo do serviço” o Presidente da Câmara;
- b) “Secção Restrita do CCA” composto pelo dirigente máximo do serviço, vereadores do executivo permanente e o dirigente responsável pela gestão de recursos humanos;
- c) “Dirigentes intermédios” os Chefes de Divisão e os Dirigentes Intermédios de 3º grau.

#### Artigo 2º

##### Periodicidade da Avaliação

1. A avaliação do desempenho dos dirigentes será anual, correspondente ao desempenho do ano civil anterior.
2. No caso de renovação da comissão de serviço, a avaliação global será realizada no final da respetiva comissão, em conformidade com o respetivo estatuto.

3. A avaliação será aplicável apenas a dirigentes que tenham desempenhado funções por um período mínimo de seis meses, contínuos ou interpolados. A avaliação dos dirigentes não terá impacto na carreira de origem. A avaliação com efeitos na carreira de origem será feita anualmente, em conformidade com o artigo 43º da Lei n.º66-B/2017 de 28/12 na redação atual.

### **Artigo 3.º**

#### **Intervenientes no Processo Avaliativo**

O processo de avaliação de desempenho envolve os seguintes intervenientes:

- a) **Avaliador:** superior hierárquico imediato ou quem o estatuto definir;
- b) **Avaliado:** o dirigente intermédio;
- c) **Conselho Coordenador da Avaliação:** O definido na alínea b) do artº 1º;
- d) **Dirigente máximo do serviço:** o Presidente da Câmara, responsável pela homologação da avaliação.

### **Artigo 4.º**

#### **Parâmetros de Avaliação dos Dirigentes Intermédios**

1. A avaliação dos dirigentes intermédios será baseada em:
  - a) **Objetivos/Resultados:** obtidos pelos objetivos da unidade orgânica/serviço;
  - b) **Competências:** capacidade de liderança, técnicas e comportamentais.
2. Os Objetivos são 3, negociados entre o avaliador e o avaliado, prevalecendo, em caso de divergência, a decisão do superior hierárquico. A classificação dos Objetivos será atribuída através de uma escala de três níveis:
  - a) **Objetivo superado** (pontuação de 5);
  - b) **Objetivo atingido** (pontuação de 3);
  - c) **Objetivo não atingido** (pontuação de 1).
3. As Competências serão 5, escolhidas entre avaliador e avaliado prevalecendo, em caso de divergência, a decisão do superior hierárquico. A classificação das competências será avaliada também por uma escala de três níveis:
  - a) **Competência demonstrada a um nível elevado** (pontuação de 5);
  - b) **Competência demonstrada** (pontuação de 3);
  - c) **Competência não demonstrada** (pontuação de 1).
4. O dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação, estabeleceu, por despacho, duas competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios, designadamente:
  - a) **Liderança**

- b) Gestão e Direção da Organização
5. A ponderação para a classificação final será de 75% para os Objetivos e 25% para as Competências.

#### Artigo 5.º

##### Expressão da Avaliação Final

1. A avaliação final será expressa nas seguintes menções qualitativas e quantitativas:
- a) **Muito Bom**: avaliação entre 4 e 5;
  - b) **Bom**: avaliação entre 3,5 e 3,999;
  - c) **Regular**: avaliação entre 2 e 3,499;
  - d) **Inadequado**: avaliação entre 1 e 1,999.

#### Artigo 6.º

##### Diferenciação de desempenhos

1. A diferenciação de desempenho é garantida por:
- 5% de **Excelente** do total de dirigentes avaliados, que tenham sido avaliados com “muito bom”;
  - 15% de **Muito Bom** do total de dirigentes avaliados;
  - 15% de **Bom** do total de dirigentes avaliados;
2. As percentagens previstas incidem sobre o total de dirigentes intermédios avaliados, podendo haver, pelo menos, um dirigente com tal reconhecimento no caso de a aplicação da referida percentagem resultar em número inferior à unidade.
3. Compete ao CCA definir a distribuição das quotas que asseguram a diferenciação de desempenho por cargos dirigentes.
4. Compete ao CCA, sob proposta dos avaliadores, a validação das avaliações e consequente aplicação das percentagens de diferenciação de desempenho, bem como o reconhecimento de mérito Excelente.
5. O reconhecimento de desempenho superiores garante prémios de desempenho, conforme as percentagens estabelecidas.

#### Artigo 7.º

##### Efeitos da Avaliação

1. A avaliação dos dirigentes intermédios terá efeitos sobre a continuação ou cessação das suas comissões de serviço, bem como no reconhecimento de desempenho e atribuição de prémios.
2. O desempenho inadequado implica a cessação da comissão de serviço.

## Artigo 8.º

### Critérios de Desempate

1. Determinou o CCA que quando for necessário proceder a desempate entre dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação do desempenho, releva consecutivamente:

- o tempo de exercício mais longo de cargos dirigentes na Câmara Municipal;
- a avaliação obtida no parâmetro “competências”,
- a média das avaliações nas competências definidas pelo Sr. Presidente como obrigatórias;

2. Quando estes critérios não sejam suficientes, aplicam-se, consecutivamente, os critérios legais subsidiários, a saber:

- a) A avaliação obtida no parâmetro resultados;
- b) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo;

3. Ainda assim, não sendo possível o desempate, proceder-se-á a sorteio.

4. Se, em resultado da aplicação destes critérios, não for possível proceder à validação das menções de desempenho “muito bom” ou “bom”, proceder-se-á da seguinte forma:

- os dirigentes a quem foi atribuída a menção de desempenho “muito bom” e que não possa ser objeto de validação, ficarão com a menção de desempenho “bom”, com a classificação de 3,999 pontos;
- os dirigentes a quem foi atribuída a menção de desempenho “bom” e que não possa ser objeto de validação, ficarão com a menção de desempenho “regular”, com a classificação de 3,499 pontos.

## Artigo 9.º

### Prémios de Desempenho

1. O reconhecimento de **Desempenho Excelente** confere aos dirigentes intermédios a atribuição de prémio de desempenho nos seguintes termos:

- Direção intermédia de 1.º grau, um prémio correspondente a 3.200 euros;
- Direção intermédia de 2.º grau, um prémio correspondente a 2.800 euros;
- Direção intermédia de 3.º grau ou inferior, um prémio correspondente a 2.400 euros.

2. O reconhecimento de **Desempenho Muito Bom** confere aos dirigentes intermédios a atribuição de prémio de desempenho nos seguintes termos:

- Direção intermédia de 1.º grau, um prémio correspondente a 2.400 euros;
- Direção intermédia de 2.º grau, um prémio correspondente a 2.100 euros;
- Direção intermédia de 3.º grau ou inferior, um prémio correspondente a 1.800 euros.

3. O reconhecimento de **Desempenho Bom** confere aos dirigentes intermédios a atribuição de prémio de desempenho nos seguintes termos:

- Direção intermédia de 1.º grau, um prémio correspondente a 1.600 euros;
- Direção intermédia de 2.º grau, um prémio correspondente a 1.400 euros;
- Direção intermédia de 3.º grau ou inferior, um prémio correspondente a 1.200 euros

#### Artigo 10º

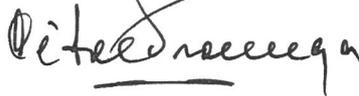
##### Processo de Avaliação

1. O processo de avaliação seguirá o disposto no Título IV da Lei n. º66-B/2017 de 28/12 na redação atual, com as devidas adaptações prescritas no Decreto Regulamentar nº 18/2009.

2. A avaliação dos dirigentes intermédios será concluída até ao final do mês de fevereiro do ano seguinte ao período avaliado.

Alcácer do Sal, 19 de fevereiro de 2025

O Presidente da Câmara Municipal



Vitor Proença

