



Circular Normativa

Circular n.º 1/RH/2026

Data: 12-02-2026

Assunto: SIADAP 3

1. ENQUADRAMENTO

Nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, compete ao Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) estabelecer as diretrizes para a aplicação do sistema de avaliação de desempenho. A presente Circular visa garantir o cumprimento dos princípios da publicidade e da transparência nos ciclos avaliativos de 2025 e 2026.

ANO DE 2025:

2. UNIVERSO DE AVALIADOS

Total de trabalhadores	312
Avaliação Regular	281
Ponderação curricular	1
Universo de avaliados	282

Tendo em conta que o universo dos avaliados sobre os quais incide a quota é de 285 trabalhadores, aplicadas as percentagens definidas na Lei, as quotas totais para desempenhos Muito bom, Bom e Excelente é a seguinte:



Quotas	Nº trabalhadores
Quota Muito Bom - (282 trabalhadores *30%)	84
Quota dos Excelentes (282 trabalhadores * 10%)	28
Quota Bom - (282 trabalhadores *30%)	84

3. DISTRIBUIÇÃO DE QUOTAS

Para a avaliação referente ao ano de 2025, as menções de desempenho são distribuídas da seguinte forma:

- **Muito Bom:** 30% do universo de trabalhadores.
- **Excelente:** 10% do universo de trabalhadores (cumulativos aos 30% de Muito Bom).
- **Bom:** 30% do universo de trabalhadores
- **Critério de Distribuição:** As quotas serão geridas por **Unidade Orgânica / Carreira**, conforme mapa anexo a esta circular.
- **Arredondamentos:** Nos casos de frações, o arredondamento é efetuado para a unidade inferior quando houver parte decimal, seja inferior igual ou superior a 0,5, exceto nas situações em que existe necessidade de garantir a “unidade”.

Assim:

Carreira/Categoria	Nº trabalhadores	Quota
Técnico Superior	51 trabalhadores	• MB = 12 (destes 5 podem ser excelente) • 30% BOM = 12
Assistente Técnico	65 trabalhadores	• MB = 17 (destes 6 podem ser excelentes) • 30% BOM = 17
Assistente Operacional	166 trabalhadores	• MB = 45 (destes 16 podem ser excelente) • 30% BOM = 45



4. CRITÉRIOS DE ATRIBUIÇÃO DE "EXCELENTE"

Por forma a estabelecer critérios uniformes e objetivos para a diferenciação de desempenhos que fundamentam as propostas de avaliação, com rigor e de acordo com os normativos aplicáveis, estabelecem-se os seguintes critérios para a fundamentação e validação das propostas de desempenho Excelente:

Desempenho Excelente

No caso de uma proposta de menção qualitativa "Excelente", esta apenas poderá ser atribuída se forem evidenciados, pelo menos, 6 dos 10 requisitos abaixo:

- Superar todos os objetivos que lhe foram atribuídos;
- Obter avaliação de 5 valores na maioria das competências;
- Apresenta um projeto de relevante interesse para a entidade, devidamente justificado e concretizável, que seja um exemplo de boas práticas;
- Enumerar exemplos concretos de: compromisso e disponibilidade do trabalhador para o serviço público, constituindo um exemplo para todos os trabalhadores da mesma carreira;
- Evidencia o interesse que o trabalhador demonstra continuamente para a melhoria do seu desempenho, bem como do desenvolvimento profissional; evidencia a forma como o trabalhador por si próprio, procura soluções e apresenta sugestões conducentes a uma melhoria efetiva do trabalho;
- Devendo ser, pela atitude, empenho e dedicação, um exemplo para todos os trabalhadores da mesma carreira;
- Demonstra a autonomia com que exerce as suas funções, apresentando novos métodos, técnicas, procedimentos ou iniciativas inovadoras;
- Mostrar elevada capacidade de adaptação a novos desafios;
- Evidenciar, claramente, elevada capacidade de propor e liderar projetos;
- Expressa os contributos para solução de problemas e otimização do trabalho.



5. CRITÉRIOS DE DESEMPANTE

Nos termos do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 58ª, da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação, definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação.

Assim, quando for necessário proceder ao desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação na avaliação final de desempenho, releva, consecutivamente:

- 1º - Avaliação quantitativa inicialmente atribuída pelo avaliador;
- 2º - Avaliação atribuída à competência “Orientação para o Serviço Público”;
- 3º - Avaliação atribuída à competência “Orientação para Resultados”;
- 4º - Avaliação obtida no Parâmetro “Resultados”;
- 5º - Tempo de serviço na Categoria;

Quando estes critérios não sejam suficientes para o desempate, seguir-se-á para a aplicação dos critérios definidos na Lei.

5. PONDERAÇÃO CURRICULAR:

A Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), prevê, no artigo 42º, que, nos casos em que não seja possível realizar a avaliação de desempenho nos termos nela previstos, a mesma seja efetuada pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente designado pelo respetivo dirigente máximo.

Esta avaliação traduz-se em ponderação curricular, a qual nos termos do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, pode ser solicitada pelo trabalhador, no início do ano civil imediato àquele a que a mesma respeita.

A avaliação por Ponderação Curricular deverá ser diferenciada por graus de complexidade funcional e funções desempenhadas e traduz-se na avaliação do currículo do trabalhador, referente aos últimos cinco anos, sendo considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;





- b) A experiência profissional e a valorização curricular;
- c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.

O que respeita às avaliações por Ponderação Curricular previstas no n.º 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, para o ano de 2025, o CCA, por unanimidade, deliberou aprovar os critérios de Ponderação, por cada uma das carreiras, e respetivos critérios de desempate, que ficarão expresso na **Circular Normativa n.º 2**.

6. CRITÉRIOS PARA DESEMPENHO "INADEQUADO"

Para efeitos de validação das propostas de avaliação de Desempenho Inadequado, deve ser evidenciado, de forma concisa, clara e fundamentada, a sua atribuição de acordo com:

- Motivos decisivos - Em que medida os objetivos não foram atingidos e/ou as competências demonstradas ou inexistentes tiveram impacto negativo no desempenho de serviço;
- Necessidades de formação – que tipo de formação deve o trabalhador frequentar para melhorar o seu desempenho profissional;
- Capacidades do trabalhador com potencial de desenvolvimento – quais as competências que o trabalhador deve desenvolver para melhorar o seu desempenho profissional.

ANO DE 2026

1. DIRETRIZES PARA UMA APLICAÇÃO OBJETIVA E HARMÓNICA – SIADAP 3 – ANO DE 2026 - DEFINIÇÃO DO N.º MÁXIMO DE OBJETIVOS A ATRIBUIR POR GRUPO PROFISSIONAL, DE COMPETÊNCIAS E INDICADORES DE MEDIDA

De acordo com o estipulado no artigo 46º da lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, no início de cada ciclo avaliativo, são fixados o número de objetivos por cada trabalhador/categoria.



De igual forma, a fixação de Competências deve obedecer ao disposto nos artigos 48º da já citada Lei e, neste sentido, o parâmetro competências assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador.

Tendo em vista a harmonização de critérios e de níveis de exigência, para o próximo ano de 2026, os indicadores, e o número de objetivos e competências, serão os seguintes:

	TÉCNICO SUPERIOR + ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA	ASSISTENTE TÉCNICO + TÉCNICOS DE INFORMÁTICA + CHEFE DOS SERVIÇOS DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR + FISCAIS MUNICIPAIS	ASSISTENTE OPERACIONAL + ENCARREGADO OPERACIONAL	SAPADOR BOMBEIRO
Número de Objetivos	3	x	X	x
Número de Indicadores	1 a 2	x	X	x
Competências	5	8	8	8

Considerando que em casos excecionais, a avaliação de desempenho pode incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, sendo que tal será admissível no caso de estarem cumulativamente reunidas as seguintes condições:

- Se trate da avaliação de trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2;
- Se trate da avaliação de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.
- Neste regime de avaliação é obrigatória uma competência relativa à capacidade de realização e orientação para resultados.

Assim, mante-se a avaliação, **com base nas competências** aplicável aos trabalhadores integrados em carreiras e categorias de graus 1 e 2 de complexidade funcional, nomeadamente as carreiras gerais de **assistente técnico e operacional**.



2. CRITÉRIOS DE ATRIBUIÇÃO DE "EXCELENTE" E "INADEQUADO"

Por forma a estabelecer critérios uniformes e objetivos para a diferenciação de desempenhos que fundamentam as propostas de avaliação, com rigor e de acordo com os normativos aplicáveis, os critérios para a fundamentação e validação das propostas de Excelente e Inadequado serão os mesmos de 2025.

Lista de Avaliados por Avaliador por Coadjuvante - Ano: 2026

Acessível em:

[Lista de Avaliadores e Coadjuvantes 2026](#)

A partir do mês de fevereiro, há um novo espaço informativo atribuído aos Recursos Humanos – **Portal do Colaborador**, onde existem separadores:

- Consulta e Reporte de Ponto (Onde cada trabalhador pode consultar as suas picagens)
- Recursos Humanos (Documentos internos e Documentos externos)
- Circulares (Documentação Externa/[Circulares Normativas](#)/[Circulares Informativas](#))

Acessível em:

[Circulares Normativas](#)

A vereadora

Maria Clara
Moreira Duarte
Baptista

Assinado de forma digital por
Maria Clara Moreira Duarte
Baptista
Dados: 2026.02.26 16:44:50 Z

Maria Clara Moreira Duarte Baptista