

SIADAP/2025

Fases do Procedimento do SIADAP (Ciclo Avaliativo de 01.01.2026 a 31.12.2026)

Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro e suas alterações (*) adaptado Adm.Local pelo DR. N.º 18/2009, de 4 de setembro)(**)

Fases do Procedimento	Art.ºs	Prazo	Responsabilidade	Procedimento/enquadramento legal
Planeamento do ciclo avaliativo 2027	62.º (*)	Último trimestre do ano anterior ao ciclo avaliativo (2026)	Dirigente Máximo do Serviço – Presidente da Câmara	<p>SIADAP 1, 2 e 3</p> <p>Da iniciativa e responsabilidade do Presidente da Câmara, conforme as orientações fundamentais dos documentos do ciclo de gestão, competências de cada unidade orgânica e gestão articulada de atividades, centrada na arquitetura transversal dos processos internos;</p> <p>A definição de objetivos e resultados a atingir pelas unidades orgânicas deve envolver os respetivos dirigentes e trabalhadores – para: Uniformizar prioridades; Alinhar internamente a atividade do serviço com os resultados a obter e identificar e satisfação do interesse público e das necessidades dos utilizadores;</p> <p>A planificação em cascata deve evidenciar o contributo de cada unidade orgânica para os resultados finais;</p> <p>A definição de orientações para cumprimento das “quotas”: art.º 75.º: 10% Excelente; 30% MBom; 30% Bom; distribuição por carreiras, categorias e funções de chefia;</p> <p>Art. 26º-A: Excelente SIADAP1-> Ano seguinte: U.O. sem quota para bom; 50% MBom e 15% Exc.</p> <p>O CCA (art. 21º do Decreto Regulamentar nº 18/2009) fixa orientações para: Uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho; A fixação de indicadores, em particular os relativos à superação de objetivos; Validar as avaliações de desempenho de muito bom, bom ou inadequado, bem como o reconhecimento de desempenho excelente. O CCA fixa critérios de ponderação curricular (art. 43º, nº 4 L66-B/2007), critérios de desempate (art. 51º-A), decide sobre situações de avaliação sem contacto direto com avaliador (art. 42º, nº3) e pronuncia-se sobre a avaliação só por competências (art. 45.º-A);</p> <p>Estabelecem-se as articulações necessárias na aplicação dos vários subsistemas SIADAP 1, 2 e 3, visando o alinhamento dos objetivos do serviço, dos dirigentes e demais trabalhadores.</p>
Notificação para ponderação curricular	43.º, n.º 7(*)	Até 15 de dezembro (no ano a avaliar)	Recursos Humanos	<p>SIADAP 3</p> <p>Os serviços de RH informam os trabalhadores abrangidos pelo disposto nos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º, que não dispõem de avaliação anterior que releve ou pretendam a sua alteração, que devem requerer a avaliação por ponderação curricular (nomeadamente situações de mobilidade – cf. art. 100º LTFP) .</p>
Apresentação dos requerimentos	43.º, n.º 2(*)	Até 31 de dezembro do ano anterior (ano a avaliar)	Avaliado	<p>SIADAP 3</p> <p>A avaliação é solicitada pelo trabalhador em requerimento, apresentado ao Presidente da Câmara, acompanhado da documentação que considere relevante.</p>

Handwritten signatures and initials in blue ink.



Avaliação da Ponderação Curricular	43.º, n.º 6(*)	Início de janeiro'2027	Dirigente Máximo do Serviço – Presidente da Câmara	Encaminhamento de requerimentos de ponderação curricular Avaliador é o imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo Presidente da Câmara	SIADAP 3
Auto-avaliação	63.º (*)	1.ª quinzena de janeiro'2027	Por solicitação do avaliador ou iniciativa do avaliado	A auto-avaliação é obrigatória. Concretiza-se através de ficha própria no SAD Web. Não é vinculativa da avaliação de desempenho. É solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado (n.º 2, art.º 63.º(*))	SIADAP 2 e 3
Avaliação	63.º (*)		Avaliador	A avaliação deve ter em conta as orientações do CCA, os parâmetros e os indicadores de desempenho. A avaliação é presente ao CCA para efeitos de harmonização de propostas de desempenho muito bom, bom ou inadequado ou de reconhecimento de distinção de excelente	SIADAP 2 e 3
Harmonização e Validação	64.º (*)	2.ª quinzena de janeiro'2027	Reunião do CCA Reunião do CCA restrito	Realização da reunião do CCA para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização, com vista ao cumprimento das quotas legalmente fixadas. Trabalhadores: Validação das propostas de desempenho muito bom(30%), bom(30%) ou inadequado e de reconhecimento de distinção de excelente(10%). Dirigentes Intermédios: Validação das propostas de desempenho muito bom(15%), bom(15%) ou inadequado e de reconhecimento de distinção de excelente(5%). Em caso de não validação o CCA estabelece a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa	SIADAP 2 e 3
Reunião de avaliação e contratação dos parâmetros da avaliação	65.º (*)	Durante o mês de fevereiro 2027	Avaliador ou requerida pelo Avaliado	O avaliador comunica a avaliação de desempenho anterior. No decurso da reunião avaliador e avaliado devem analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador, identificar as suas expectativas de desenvolvimento e considerando os objetivos fixados para a unidade orgânica no decurso da reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação para o novo ciclo	SIADAP 2 e 3
Controlo da contratação dos parâmetros de avaliação	65.º -A, n.º 1(*)	1.ª quinzena março 2027	Reunião do CCA CCA restrito	O CCA verifica o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, sinalizando casos de incumprimento e determinando a fixação dos referidos parâmetros no prazo máximo de 10 dias úteis No prazo atrás estabelecido o avaliador contratualiza os parâmetros em falta com o avaliado	SIADAP 2 e 3
Contratualização dos parâmetros por superior hierárquico do avaliador ou CCA	65.º -A, n.º 2(*)	10 dias úteis	Superior hierárquico do avaliador ou, na sua falta, CCA ou CCA restrito	Findo o prazo, dos 10 dias, sem que a contratualização tenha ocorrido, o imediato superior hierárquico do avaliador ou na sua ausência, o CCA contratualiza os parâmetros em falta. Tal é considerado para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.	SIADAP 2 e 3
Requerimento para apreciação da Comissão Paritária	70.º, n.º 1 (*)	10 dias úteis, após conhecimento da proposta de avaliação	Avaliado	Após conhecimento da avaliação para homologação, o avaliado poderá requerer ao Presidente da Câmara que o seu processo seja submetido à apreciação da Comissão Paritária, apresentando a fundamentação e documentação necessária, não pode em caso algum ser recusado.	SIADAP 2 e 3

[Handwritten signatures and initials]



Apreciação pela Comissão Paritária	70.º, n.º 5 (*)	10 dias, úteis a partir da data em que tenha sido solicitada a intervenção	Comissão Paritária	A Comissão Paritária pode solicitar ao avaliador, ao avaliado e ao CCA os elementos que achar convenientes bem como convidar avaliador ou avaliado a expor a sua posição, por uma única vez, em audição, cuja duração não poderá exceder os trinta minutos; Expressa-se através de relatório fundamentado com a proposta de avaliação; Não havendo consenso, deve conter as propostas alternativas apresentadas e respetiva fundamentação.	SIADAP 2 e 3
Homologação	71.º (*)	Até 30 de abril 2027	Presidente da Câmara	A homologação das avaliações de desempenho deve ser, em regra, efetuada até 30 de abril.	SIADAP 2 e 3
Notificação da homologação	71.º (*)	5 dias úteis após homologação	Avaliador/Responsável do SIADAP	Dar conhecimento ao avaliado da avaliação homologada. Tomada de conhecimento através de preenchimento na ficha.	SIADAP 2 e 3
Reclamação	72.º (*)	10 dias úteis após conhecimento da avaliação	Avaliado	Requerimento de reclamação dirigido ao Presidente da Câmara.	SIADAP 2 e 3
Decisão da reclamação	72.º (*)	10 dias úteis após a data da receção da reclamação	Presidente da Câmara	Na decisão da reclamação, deve ter em conta, os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador bem como os relatórios da Comissão Paritária ou do CCA sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados	SIADAP 2 e 3
Outras impugnações	73.º (*)		Avaliados	Do ato da homologação e da decisão sobre a reclamação cabe impugnação administrativa, por recurso hierárquico ou tutelar ou impugnação jurisdicional, nos termos gerais	SIADAP 2 e 3
Prémios e alterações do posicionamento remuneratório	39.º(*) e outros da LTFP		Recursos Humanos	Os Recursos Humanos têm de realizar os procedimentos tendentes aos pagamentos de prémios previstos na lei e no orçamento, bem como às alterações de posicionamento remuneratório (obrigatória ou por opção gestonária) Art.º 39.º (*) e art.ºs 31.º, 156.º, 158.º 166.º a 168.º da LTFP	SADAP 2 e 3
Monitorização	74.º (*)	No decurso do processo avaliativo	Avaliadores e Avaliados	No decorrer do período de avaliação são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, para: <ul style="list-style-type: none">➤ Reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;➤ Clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;➤ Recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final. A monitorização é realizada por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.	SIADAP 2 e 3

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'R.', 'H. 9-7', and others.]

