



DESPACHO N.º 16/2025

SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAP) - BIÉNIO 2023/2024

Fixação e aplicação das percentagens para a diferenciação de desempenhos - SIADAP 3

Considerando que:

a) Nos termos do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que aprovou o Sistema de Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), adaptado aos serviços da administração autárquica pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, a diferenciação de desempenhos é garantida através da fixação das seguintes percentagens:

a) **30/prct.** para as avaliações de desempenho **muito bom** e, de entre estas, **10/prct.** do total dos trabalhadores para o reconhecimento do desempenho **excelente**;

b) **30 /prct.** para as avaliações de desempenho **bom**;

b) De acordo com o disposto no artigo 6.º do DL n.º 12/2024, de 10 de janeiro, aplicam-se à avaliação do **biénio de 2023/2024**:

a) As menções previstas no n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, na sua atual redação;

b) O reconhecimento de mérito previsto no n.º 1 do artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2007, na sua atual redação; e

c) As disposições relativas à fixação e aplicação das percentagens para a diferenciação de desempenhos, previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, na sua atual redação;

c) As novas menções e percentagens de diferenciação aplicam-se, com as necessárias adaptações, aos sistemas de avaliação adaptados, os quais se mantêm em vigor até à sua revisão (cfr. art.º 6.º, n.ºs 5 e 6 do DL n.º 12/2024);



Considerando ainda que:

d) As percentagens incidem sobre o total de trabalhadores avaliados, com exceção dos trabalhadores referidos no n.º 6 do artigo 42.º do SIADAP, com aproximação por excesso, quando necessário.

Determino, na qualidade de Dirigente Máximo do Serviço, de acordo com o disposto no artigo 3.º, n.º 1, alínea a) do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009 conjugado com as alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 60.º do SIADAP, que:

1.º) Para efeitos de apuramento das percentagens de diferenciação de desempenho sejam considerados os trabalhadores objeto de avaliação comum e os que, não reunindo os requisitos funcionais para serem avaliados, solicitem avaliação por ponderação curricular:

N.º de trabalhadores avaliados	N.º de trabalhadores que solicitam ponderação curricular ¹	Total de trabalhadores
199	3	202

2.º) As percentagens de diferenciação de desempenhos sejam distribuídas proporcionalmente pelas seguintes carreiras e categorias previstas no mapa de pessoal do Município de Mação agrupadas de acordo com o respetivo grau de complexidade funcional:

¹ Dos 12 trabalhadores do Município que não reúnem os requisitos funcionais para serem objeto de avaliação comum, 3 trabalhadores apresentaram requerimento a solicitar avaliação por ponderação curricular.



Município de Mação

Câmara Municipal

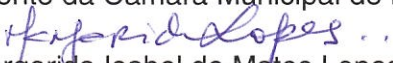
Carreira /Categoria	N.º de Trabalhadores	Muito Bom 30%	Bom 30%	Excelente 10%
Técnico Superior				
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	36	11	11	4
Coordenador Técnico				
Assistente Técnico				
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	40	12	12	4
Fiscal Municipal				
Encarregado Geral Operacional				
Encarregado Operacional	126	38	38	13
Assistente Operacional				
Total	202	61	61	21

3.º) Não ocorrerá a distribuição das percentagens de diferenciação pelo universo de trabalhadores com efetivas funções de coordenação, uma vez que o número de trabalhadores com estas funções no universo do Município não o justifica.

4.º) O presente despacho seja objeto de publicitação para conhecimento de todos os trabalhadores.

Paços do Município de Mação, 27 de fevereiro de 2025.

A Presidente da Câmara Municipal de Mação


Margarida Isabel de Matos Lopes