

CICLO 2026

FIXAÇÃO E DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS E COMPETÊNCIAS

SUBSISTEMAS DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS DIRIGENTES (SIADAP 2) E DOS TRABALHADORES (SIADAP 3)

De acordo com a alínea b) e c) do art.º 21º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, compete ao CCA “estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos” e “estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira.”

Considerando:

- o disposto no n.º 5 do art.º 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, o qual indica que no início do ciclo avaliativo são fixados um mínimo de três objetivos e um máximo de sete para cada trabalhador;
- o disposto na alínea c) do art.º 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4/9 que determina que compete ao Conselho Coordenador de Avaliação estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação do desempenho dos trabalhadores;
- o disposto no n.º 4 do art.º 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, que determina que “o dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação, estabelece duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores, definidas por área de atividade e/ou grau de complexidade funcional, a definir nos termos da portaria referida no n.º 6 do artigo 36.º”;
- o disposto na al. a) do n.º 4 do Art.º 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, que regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 1, 2 e 3 e das competências específicas dos titulares dos cargos de direção intermédia, a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Propõe-se:

1. Fixação do número de Objetivos (Resultados), por Cargo e Carreira:

Cargo/Carreira	Objetivos
<u>SIADAP 2</u>	
Cargos de Direção Intermédia	5

<u>SIADAP 3</u>	
Técnico Superior e similares (Especialista de Informática)	5
Coordenador Técnico	5
Assistente Técnico e similares (Fiscal e Técnico de Informática)	4
Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional	4
Assistente Operacional	3

2. Definição de Competências, por Cargo, Carreira e Categoria:

Cargo/Carreira	COMPETÊNCIAS	
	Nº de Competências	Descrição das competências definidas (Conforme Anexo I da Portaria n.º 236/2024/1, de 27/09)
<u>SIADAP 2</u>		
Cargo de Direção Intermédia	7	- Orientação para o Serviço Público (1) - Orientação para os Resultados (4) Restantes a escolher da lista de competências Específicas de Cargos Dirigentes, por acordo entre avaliador e avaliado, conforme alínea b) do n.º 4 do art.º 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro
<u>SIADAP 3</u>		
Técnico Superior e similares (Especialista de Informática)	6	- Orientação para o Serviço Público (1) - Orientação para os Resultados (4) Restantes a escolher da lista de competências de Grau de complexidade funcional 3, por acordo entre avaliador e avaliado, conforme alínea b) do n.º 4 do art.º 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro

Coordenador Técnico/ Assistente Técnico e similares (Fiscal e Técnico de Informática)	6	• Orientação para o Serviço Público (1) • Orientação para os Resultados (4) Restantes a escolher da lista de competências de Grau de complexidade funcional 2, por acordo entre avaliador e avaliado, conforme alínea b) do n.º 4 do art.º 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro
Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional	6	• Orientação para o Serviço Público (1) • Orientação para os Resultados (4) Restantes a escolher da lista de competências de Grau de complexidade funcional 1, por acordo entre avaliador e avaliado, conforme alínea b) do n.º 4 do art.º 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro
Assistente Operacional	6	• Orientação para o Serviço Público (1) • Orientação para os Resultados (4) Restantes a escolher da lista de competências de Grau de complexidade funcional 1, por acordo entre avaliador e avaliado, conforme alínea b) do n.º 4 do art.º 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro

3. Definição de competências para situações de avaliação do desempenho com base em competências, de acordo com o previsto no artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 55-A/2010 de 31/12:

De acordo com o disposto no art.º 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na atual redação, em casos excecionais, a avaliação do desempenho dos trabalhadores integrados na carreira de **Assistente Operacional**, (...) “*pode incidir apenas sobre o parâmetro ‘Competências’, previsto na alínea b) do artigo 45.º, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação e com observância do disposto nos números seguintes.*”

2 — A avaliação a efetuar nos termos do número anterior apenas é admissível no caso de estarem cumulativamente reunidas as seguintes condições:

- a) *Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente” (...);*
- b) *Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.”*

Atendendo a que a Lei n.º 85/2009, de 27/08, fixou a duração da escolaridade obrigatória em 12 anos, entende-se, (Direção-Geral da Administração e do Emprego Público – DGAEP) que o regime excecional de

avaliação com base nas competências deve considerar-se aplicável aos trabalhadores integrados em carreiras e categorias de graus 1 e 2 de complexidade funcional, nomeadamente as carreiras gerais de **Assistente Operacional** e **Assistente Técnico** e, bem assim, aos das **carreiras não revistas/carreira especial** para as quais se encontre definido um nível habilitacional igual ou inferior a 12 anos de escolaridade, desde que observadas as condições nele previstas. Nestes termos, este regime excecional aplicado aos trabalhadores pertencentes à carreira/categoria de Assistente Operacional, é aplicável também a trabalhadores pertencentes à carreira/categoria de Assistente Técnico, bem como a trabalhadores pertencentes às carreiras/categorias de **Técnico de Informática** e **Fiscal**, respetivamente.

Para aplicação desta prerrogativa deverão os respetivos avaliadores identificar fundamentadamente os trabalhadores que reúnam as condições referidas nas alíneas a) e b) do primeiro parágrafo, de acordo com o previsto no 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007 de 28/12, **devendo a proposta ser enviada ao Presidente da Câmara para apreciação**, nos termos da alínea c), n.º 1 do art.º 58.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28/12, na redação atual.

O documento de autorização deverá posteriormente acompanhar a ficha de avaliação.

Nestas circunstâncias, **propõe-se** a fixação das seguintes competências, em número **não inferior a 8 (oito)**, para as seguintes carreiras/categorias:

❖ **Assistente Técnico, Técnico de Informática e Fiscal:**

- Orientação para o Serviço Público (1)
- Orientação para os Resultados (4)

Restantes a escolher da lista de competências de Grau de complexidade funcional 2, por acordo entre avaliador e avaliado, conforme alínea b) do n.º 4 do art.º 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro

❖ **Assistente Operacional:**

- Orientação para o Serviço Público (1)
- Orientação para os Resultados (4)

Restantes a escolher da lista de competências de Grau de complexidade funcional 1, por acordo entre avaliador e avaliado, conforme alínea b) do n.º 4 do art.º 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro

4. Critérios Gerais para Definição de Objetivos e de Competências

Considerando os princípios consagrados no art.º 5.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na redação em vigor, deverão ser rigorosamente seguidas as orientações constantes do anexo “Orientações - Definições Gerais de Resultados (Objetivos) e Competências”, devendo todos/as os/as



avaliadores/as enviar para a Divisão de Recursos Humanos o solicitado no mesmo documento, até à data-limite indicada.

Lagoa, 28 de novembro de 2025.

O Presidente da Câmara,

Luis António Alves da Encarnação

Documentos anexos:

- Orientações - Definições Gerais de Resultados (Objetivos) e Competências;
- Listas de Competências, por Graus de Complexidade – 1, 2, 3 e Cargos de Direção