

À reunião de Câmara para apreciação e
eventual aprovação.

18.12.2025

**SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO
NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAP)**

PROPOSTA N. °1/2025 - DA/RH/SIADAP

Considerando que o Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, veio adaptar à Administração Local o novo Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, regime de avaliação de desempenho aplicável nas autarquias desde o ano de 2010;

Considerando que esse "sistema" integra a existência de três subsistemas: SIADAP 1 — Avaliação do Desempenho das Unidades Orgânicas dos Serviços; SIADAP 2 — Avaliação do Desempenho dos Dirigentes dos Municípios; SIADAP 3 — Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores das Autarquias Locais;

Considerando que o alinhamento integrado dos três subsistemas pressupõe que o ciclo de avaliação se inicie com a definição de objetivos estratégicos do Município, por forma a orientar a definição dos objetivos estratégicos das unidades orgânicas (U0) e, assim, possibilitar que se inicie o processo de avaliação do desempenho das U0 (SIADAP 1) nos termos do artigo 7.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

Considerando ainda que os objetivos estratégicos do Município deverão estar em consonância com a missão, visão e valores da autarquia, cujo conteúdo merecerá ser amplamente divulgado, porquanto norteador de toda a atuação do Município de Montalegre;

Considerando que uma autarquia, atendendo à vastidão das respetivas atribuições, deve nortear a sua atuação segundo parâmetros de eficácia prestacional orientada, em última linha para a potenciação do bem-estar dos munícipes;

Considerando que este modelo de gestão pública, assente na filosofia dos diplomas supracitados, releva-se numa avaliação de desempenho com base em objetivos de eficácia, eficiência e qualidade;

Considerando que o modelo de gestão em causa visa a otimização dos processos, a simplificação administrativa e a orientação para os resultados, com evidência de benefícios para os cidadãos;

Considerando que o município de Montalegre tem por finalidade transformar as suas políticas em objetivos estratégicos a levar a cabo pelos diversos serviços, de acordo com as prioridades superiormente determinadas;

Considerando que, tendo sido já aprovado o Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, estão reunidos os pressupostos para que se inicie novo ciclo de gestão do SIADAP 1 a 3, para o ano de 2026;

Considerando a competência que me é atribuída em matéria de gestão de pessoal, prevista nas alíneas a) e d), do n.º 2, do artigo 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

Com base nestes considerandos, e de acordo com os documentos estratégicos aprovados pelos órgãos competentes, designadamente Orçamento Municipal, Grandes Opções do Plano e a estrutura organizacional e funcional dos serviços municipais, proponho, para o ciclo de avaliação de 2026, ao executivo o seguinte:

1.Missão: O Município de Montalegre tem como missão dignificar, valorizar e potenciar o território de forma a garantir o desenvolvimento económico e humano, bem como a melhoria das condições de vida da comunidade.

2.Visão: O Município de Montalegre tem como objetivo promover a igualdade de oportunidades para todos os munícipes dotando o concelho das infraestruturas

adequadas e serviços públicos eficazes, bem como, com inovação e sustentabilidade, desenvolver políticas públicas que preservem a identidade cultural e natural e incrementem dinamismo económico e social.

3. Valores: Serviço público, Transparência, Proximidade, Igualdade, Solidariedade, Diálogo e Participação, Comunicação e Informação e Desenvolvimento Sustentável.

4. Objetivos Estratégicos:

1. Impulsionar o desenvolvimento do território municipal através de uma estratégia que promova o crescimento económico, a justiça social e valorize a diversidade cultural, garantindo o progresso equilibrado e sustentável.

2. Assegurar um serviço público de excelência, focado na eficiência, eficácia e na satisfação dos cidadãos, através da melhoria contínua dos processos e da modernização da gestão autárquica.

3. Administrar e planear o território de modo a salvaguardar os recursos naturais e a herança cultural.

4. Reforçar e desenvolver políticas e mecanismos de atuação que promovam a proximidade com as Juntas de Freguesia, Coletividades e com o cidadão em geral, de modo a desenvolver as questões de forma mais eficaz e célere na resolução dos seus problemas:

Em alinhamento com o Orçamento Municipal de execução, centrada nas pessoas e agrupada em 6 eixos prioritários, são afixados os objetivos para a avaliação do SIADAP anual para o ano 2026:

a) Economia, Agricultura e Empreendedorismo;

b) Turismo, Cultura e Património;

c) Educação, Juventude e Desporto;

d) Área Social e Saúde;

e) Ambiente e Sustentabilidade;

f) Mobilidade e Acessibilidades.

Considerando as linhas gerais a adotar no processo de avaliação anual para o ano 2025, conforme manual em vigor, e no uso das competências que me são conferidas pela Lei nº66-B/2007, de 28 de dezembro, adaptada à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro e da Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro, que aprova os modelos de fichas de autoavaliação e avaliação do desempenho na Administração Pública, as listas de competências, determino que sejam observadas as regras do processo de avaliação do desempenho, abaixo mencionadas.

1. SIADAP 1 – Sistema de avaliação de desempenho das Unidades Orgânicas

Nos termos do art.º. 7.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, a avaliação de desempenho das Unidades Orgânicas é efetuada anualmente, em articulação com o ciclo de gestão do Município e abrange as Unidades Orgânicas que dependam diretamente dos membros do Órgão Executivo respetivo ou de outras Unidades Orgânicas.

Para a implementação do SIADAP 1, no ano de 2026, foram definidos seis eixos estratégicos de atuação, considerados como prioritários, assentes nas áreas abaixo identificadas, sobre as quais deverão os/as dirigentes apresentar proposta de objetivos a contratualizar para as Unidades Orgânicas que dirigem.

Neste âmbito, serão avaliadas as Unidades Orgânicas, através da definição de objetivos operacionais, a partir dos quais serão alinhados os objetivos dos dirigentes e dos trabalhadores, permitindo uma abordagem integrada da gestão e da avaliação.

-Os/as Dirigentes das Unidades Orgânicas, diretamente dependentes dos membros do Órgão Executivo devem propor 4 objetivos, referente ao ano de 2026, para as respetivas unidades, até ao dia 9 de janeiro de 2026, que serão aprovadas pelo membro do Órgão Executivo de que dependem, até ao dia 16 de janeiro de 2026.

-Os/as Dirigentes das Unidades Orgânicas que dependam de outra Unidade Orgânica devem propor 4 objetivos, referente ao ano de 2026, para as respectivas unidades, até ao dia 9 de janeiro de 2026, que serão aprovadas pela Unidade Orgânica de que dependem, até ao dia 23 de janeiro de 2026.

-Os objetivos a propor devem convergir para os Objetivos Estratégicos do Município e das Unidades Orgânicas, acima apresentados, e ser acompanhados dos respetivos indicadores de medida, as fontes de verificação, os mecanismos de operacionalização de avaliação dos indicadores, os instrumentos de acompanhamento e de monitorização, a relação com os documentos de gestão e respetiva ponderação, devendo ainda, sempre que possível, ser concertados entre si.

-Os/as Dirigentes das Unidades Orgânicas deverão preencher as fichas de avaliação de desempenho, bem como apresentar um relatório final do desempenho das mesmas, evidenciando os resultados alcançados e os desvios definidos, relativo ao ano 2026, até ao dia 15 de abril de 2027.

2. SIADAP 2 – Subsistema de avaliação de desempenho dos/as Dirigentes

Os/as Dirigentes Intermédios/as são avaliados/as anualmente, através de ficha de avaliação de desempenho, respeita ao desempenho do ano civil anterior e pressupõe o exercício de funções como dirigente por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados;

- Para fixação da classificação final, são atribuídas ao parâmetro “**resultados**” uma ponderação de 75% e ao parâmetro “**competências**” uma ponderação de 25%;

- Os dirigentes intermédios, no início de cada ciclo anual de avaliação ou no início do exercício destas funções, contratualizam com o respetivo avaliador os parâmetros de avaliação dos resultados;

- O parâmetro relativo a Resultados assenta nos objetivos, em número **não inferior a três**, negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico;

- A monitorização da avaliação anual releva para a avaliação global no final da comissão de serviço e pode fundamentar a sua cessação nos termos e no prazo previsto no respetivo estatuto;

3.SIADAP 3 – Subsistema de avaliação de desempenho dos/as Trabalhadores/as

- Para a definição dos objetivos dos/as trabalhadores/as, deverão ser tidas em linha de conta as linhas de orientação definidas para o SIADAP 1;

- Os trabalhadores/as integrados/as na carreira de Assistente Operacional serão avaliados/as apenas no parâmetro **“Competências”**, conforme previsto no artigo 80.º da Lei nº66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, **devendo ser avaliadas 8 competências**, entre as quais, obrigatoriamente a competência **“Orientação para resultados”**;

- Aos trabalhadores/as integrados/as nas carreiras de **Assistente Técnico e Técnico Superior**, e avaliados/as no parâmetro “Resultados”, deverão ser **fixados 3 objetivos e 5 competências**, podendo ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada;

- Os critérios de avaliação do grau de cumprimento dos objetivos poderão ser de qualidade, quantidade e/ou tempo, podendo ser utilizados individualmente ou em conjunto, não ultrapassando o número de três indicadores de medida.

- Sempre que a avaliação incida sobre relatórios / propostas de melhoria / propostas de ação ou de trabalho, deverá ser ponderado o fator “qualidade”.

- Deverão ser utilizadas as fichas de avaliação da qualidade dos relatórios / propostas de melhoria / propostas de ação ou de trabalho, incluindo as grelhas de superação dos objetivos constantes das mesmas, podendo ser efetuadas adaptações, como ajustes à redução, ou não avaliação de itens não aplicáveis, com carácter pontual e devidamente justificadas;

- Sempre que os objetivos incluam os critérios “quantidade” e “tempo” devem os mesmos ser considerados superados se ultrapassados em 25%;