

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**Decreto Regulamentar n.º 7/2026**

Sumário: Adapta aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública.

O SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, integra três subsistemas de avaliação de desempenho: o subsistema de avaliação do desempenho dos serviços públicos (SIADAP 1), o subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes (SIADAP 2) e o subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3).

A aplicação dos subsistemas de avaliação do desempenho, tal como preconizado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, suscita um conjunto de situações resultantes das especificidades orgânicas dos serviços das autarquias locais.

Assim, adota-se, através do presente decreto regulamentar, um subsistema de avaliação do desempenho das unidades orgânicas dos municípios, onde se incluem os serviços municipais e os serviços municipalizados, em que a avaliação daquelas unidades orgânicas se realiza com base em objetivos de eficácia, eficiência e de qualidade, a qual deverá ter uma expressão qualitativa.

Considerando que só os municípios têm dirigentes superiores e intermédios, seja nos serviços municipais seja nos serviços municipalizados, o SIADAP 2, ora aprovado, tem por âmbito de aplicação a realidade municipal.

A avaliação dos dirigentes superiores assenta, pois, nas cartas de missão, e a avaliação dos dirigentes intermédios centra-se nos resultados obtidos pela respetiva unidade orgânica e nas competências demonstradas no seu desempenho.

No caso das freguesias, a sua dimensão, na generalidade, permite concluir que a regra é a da existência de um número muito reduzido de funcionários e que estes, fundamentalmente, integram apenas as carreiras de grau 1 e de grau 2 de complexidade funcional.

Com o presente decreto regulamentar, adapta-se, pois, à administração local, em pleno, o SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, na sua redação atual.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas, a Associação Nacional de Municípios Portugueses e a Associação Nacional de Freguesias.

Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Assim:

Nos termos da alínea c) do artigo 199.º da Constituição e ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I**Disposições gerais****Artigo 1.º****Objeto**

O presente decreto regulamentar procede à adaptação aos serviços da administração autárquica do sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Artigo 2.º**Âmbito de aplicação**

1 – A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplica-se, com as adaptações constantes do presente decreto regulamentar, às unidades orgânicas, dirigentes e trabalhadores dos municípios e respetivos serviços municipalizados e das freguesias.

2 – O presente decreto regulamentar aplica-se, com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências, às áreas metropolitanas e comunidades intermunicipais.

3 – Sem prejuízo do n.º 5 do artigo 2.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, o disposto no presente decreto regulamentar não é aplicável às associações de municípios e de freguesias de fins específicos.

Artigo 3.º**Definições**

1 – As referências feitas ao membro do Governo ou ao dirigente máximo do serviço ou organismo na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, consideram-se feitas:

- a) Nos municípios, ao presidente da câmara municipal;
- b) Nas freguesias, à junta de freguesia;
- c) Nos serviços municipalizados, ao presidente do conselho de administração;
- d) Nas áreas metropolitanas, ao primeiro-secretário metropolitano e nas comunidades intermunicipais, ao primeiro-secretário executivo.

2 – Aplicam-se aos serviços da administração autárquica as definições referidas nas alíneas a), c) a f), h) e j) a m) do artigo 4.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Artigo 4.º**Sistema de planeamento**

1 – O SIADAP articula-se com o sistema de planeamento de cada entidade constituindo um instrumento de acompanhamento e avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos plurianuais determinados pelo órgão executivo e dos objetivos anuais e planos de atividades, baseado em indicadores de medida a obter pelos serviços.

2 – A articulação com o sistema de planeamento pressupõe a coordenação permanente entre todas as unidades orgânicas.

Artigo 5.º**Ciclo anual de gestão**

O SIADAP integra-se no ciclo anual de gestão das entidades referidas no artigo 2.º, que apresenta as seguintes fases:

- a) Fixação dos objetivos de cada unidade orgânica para o ano seguinte, tendo em conta as suas competências orgânicas, os objetivos estratégicos plurianuais determinados pelo órgão executivo, os compromissos assumidos na carta de missão pelo dirigente superior, quando exista, os resultados da avaliação do desempenho e as disponibilidades orçamentais;
- b) Aprovação do orçamento e aprovação, manutenção ou alteração do mapa do respetivo pessoal, nos termos da legislação aplicável;

c) Definição das atividades para o ano seguinte, indicadores de desempenho da entidade e de cada unidade orgânica;

d) Monitorização e eventual revisão dos objetivos da entidade e de cada unidade orgânica, em função de contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo;

e) Elaboração do relatório de atividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados e o relatório de autoavaliação previsto no presente decreto regulamentar.

Artigo 6.º

Subsistemas do sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública

1 – O SIADAP integra os seguintes subsistemas:

a) O subsistema de avaliação do desempenho das unidades orgânicas dos municípios, abreviadamente designado por SIADAP 1;

b) O subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes dos municípios, abreviadamente designado por SIADAP 2;

c) O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores das autarquias locais, abreviadamente designado por SIADAP 3.

2 – Os subsistemas referidos no número anterior funcionam de forma integrada pela coerência entre objetivos fixados no âmbito do sistema de planeamento, objetivos do ciclo de gestão da entidade, objetivos das unidades orgânicas, objetivos fixados na carta de missão dos dirigentes superiores, quando existam, e objetivos fixados aos demais dirigentes e trabalhadores.

3 – A duração dos ciclos de avaliação SIADAP relativa aos diferentes subsistemas é anual, sem prejuízo da apreciação global que, relativamente aos dirigentes abrangidos em SIADAP 2, deva ocorrer no termo das respetivas comissões de serviço.

CAPÍTULO II

Subsistemas de avaliação do desempenho

SECÇÃO I

Avaliação do desempenho das unidades orgânicas dos municípios

Artigo 7.º

Âmbito

A avaliação do desempenho das unidades orgânicas é efetuada anualmente, em articulação com o ciclo de gestão do município ou dos serviços municipalizados e abrange as unidades orgânicas que dependam diretamente dos membros do órgão executivo respetivo.

Artigo 8.º

Parâmetros de avaliação

1 – A avaliação do desempenho das unidades orgânicas realiza-se com base nos seguintes parâmetros:

a) «Objetivos de eficácia», entendida como medida em que uma unidade orgânica atinge os seus objetivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados;

b) «Objetivos de eficiência», enquanto relação entre os bens produzidos e serviços prestados e os recursos utilizados;

c) «Objetivos de qualidade», traduzida como o conjunto de propriedades e características de bens ou serviços que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores.

2 — Os objetivos são propostos pela unidade orgânica, até 30 de novembro do ano anterior a que respeitam, ao membro do órgão executivo de que dependa e são por este aprovados, até 15 de dezembro.

3 — Para avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo são estabelecidos os seguintes níveis de graduação:

- a) Superou o objetivo;
- b) Atingiu o objetivo;
- c) Não atingiu o objetivo.

4 — Em cada unidade orgânica são definidos:

- a) Os indicadores de desempenho para cada objetivo e respetivas fontes de verificação;
- b) Os mecanismos de operacionalização que sustentam os níveis de graduação indicados no número anterior, podendo ser fixadas ponderações diversas a cada parâmetro e objetivo, de acordo com a natureza das unidades orgânicas.

Artigo 9.º

Monitorização e revisão dos objetivos

1 — A proposta de objetivos apresentada pela unidade orgânica ao membro do órgão executivo de que dependa deve ser acompanhada dos instrumentos que permitam o acompanhamento e monitorização concomitante, por parte deste, da execução de cada um dos objetivos.

2 — O dirigente da unidade orgânica deve apresentar trimestralmente um relatório sintético que permita o acompanhamento e a monitorização concomitante da respetiva execução, tendo em vista a adoção das medidas necessárias a assegurar o melhor desempenho, assim como a revisão dos objetivos em função de contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo.

Artigo 10.º

Relatório do desempenho da unidade orgânica

A unidade orgânica deve apresentar um relatório do desempenho ao membro do órgão executivo de que dependa, até 15 de abril do ano seguinte ao que se refere, evidenciando os resultados alcançados e os desvios verificados de acordo com os objetivos anualmente fixados e deve ser acompanhado de informação relativa:

- a) À apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços a utilizadores externos;
- b) Às causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes;
- c) Às medidas que devem ser tomadas para um reforço positivo do seu desempenho, evidenciando as condicionantes que afetem os resultados a atingir;
- d) À audição dos trabalhadores na autoavaliação dos serviços.

Artigo 11.º**Expressão qualitativa da avaliação**

1 — A avaliação final do desempenho das unidades orgânicas é expressa qualitativamente pelas seguintes menções:

- a) *Desempenho bom*, atingiu todos os objetivos, superando alguns;
- b) *Desempenho satisfatório*, atingiu todos os objetivos ou os mais relevantes;
- c) *Desempenho insuficiente*, não atingiu os objetivos mais relevantes.

2 — Em cada município ou serviço municipalizado, pode ainda ser atribuída às unidades orgânicas avaliadas com *Desempenho bom* uma distinção de mérito reconhecendo *Desempenho excelente*, a qual significa superação global dos objetivos.

Artigo 12.º**Distinção de excelência**

1 — Em cada município ou serviço municipalizado, área metropolitana e comunidade intermunicipal, podem ser selecionadas as unidades orgânicas que se distinguiram no seu desempenho para a atribuição do *Desempenho excelente* até 20 % do conjunto das unidades orgânicas.

2 — A atribuição da distinção de mérito assenta na justificação circunstanciada, designadamente por motivos relacionados com:

- a) Evolução positiva e significativa dos resultados obtidos pela unidade orgânica em comparação com anos anteriores;
- b) Excelência dos resultados obtidos demonstrada, designadamente, por comparação com os resultados obtidos pelas restantes unidades orgânicas;
- c) Manutenção do nível de excelência antes atingido, se possível com a demonstração referida na alínea anterior.

3 — Compete, em cada município ou serviço municipalizado, à respetiva câmara municipal ou conselho de administração atribuir a distinção *Desempenho excelente*, assim como ratificar a avaliação das unidades orgânicas atribuídas pelo membro do órgão executivo de que dependam.

Artigo 13.º**Efeitos da distinção de excelência**

O reconhecimento de desempenho excelente de unidade orgânica da administração autárquica determina, para o ciclo avaliativo seguinte, reforço orçamental para essa mesma unidade orgânica, visando:

- a) O alargamento das percentagens para a diferenciação de desempenho dos trabalhadores, em sede de SIADAP 3, nos seguintes termos:
 - i) 50 /prct. para as avaliações de desempenho muito bom e, de entre estas, 15 /prct. do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente;
 - ii) A avaliação de desempenho bom não está limitada pela fixação de percentagem para a diferenciação de desempenho a que se refere a alínea b) do n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- b) A dinamização de novos projetos de melhoria do serviço.

SECÇÃO II**Avaliação do desempenho dos dirigentes****Artigo 14.º****Avaliação de dirigentes**

Aos dirigentes intermédios e aos dirigentes superiores da administração autárquica aplicam-se os artigos 35.º a 37.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as necessárias adaptações.

Artigo 15.º**Avaliadores dos dirigentes superiores**

Os dirigentes superiores são avaliados pelo presidente da câmara municipal ou vereador de que dependam, nos municípios, ou, nos serviços municipalizados, pelo membro do conselho de administração de que dependam, a quem compete outorgar a carta de missão.

Artigo 16.º**Avaliadores dos dirigentes intermédios**

1 — Os dirigentes intermédios são avaliados pelo superior hierárquico de quem diretamente dependam.

2 — Por despacho do presidente do órgão executivo podem ainda concorrer como elementos informadores da avaliação dos dirigentes intermédios:

a) A avaliação efetuada pelos restantes dirigentes intermédios do mesmo grau e, sendo do 2.º grau, os que exercem funções na mesma unidade orgânica;

b) A avaliação efetuada pelos dirigentes e trabalhadores subordinados diretamente ao dirigente.

3 — A avaliação prevista no número anterior obedece às seguintes regras:

a) É facultativa;

b) Não é identificada;

c) Tem caráter de informação qualitativa e é orientada por questionário padronizado, ponderando seis pontos de escala em cada valoração.

4 — É obrigatória a justificação sumária para cada valoração escolhida da escala prevista na alínea c) do número anterior, exceto para os pontos médios 3 e 4.

SECÇÃO III**Avaliação do desempenho dos trabalhadores****Artigo 17.º****Conselho coordenador da avaliação**

1 — Junto dos órgãos a que se refere o n.º 1 do artigo 3.º, funciona um conselho coordenador da avaliação, ao qual compete:

a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão referido no artigo 5.º;

b) 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;

c) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira;

d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 2 e do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho de *Muito bom*, *Bom* ou *Inadequado*, bem como proceder ao reconhecimento de desempenho excelente;

e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes avaliados;

f) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe são cometidas.

2 – Nos municípios, o conselho de coordenação da avaliação é presidido pelo presidente da câmara e integra:

- a) Os vereadores que exerçam funções a tempo inteiro;
- b) O dirigente responsável pela área de recursos humanos;
- c) Até 10 dirigentes, designados pelo presidente da câmara.

3 – O número previsto na alínea c) do número anterior pode ser superior, por decisão do dirigente máximo do serviço, quando tal se mostre necessário para assegurar a representatividade adequada das áreas funcionais, nos termos do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

4 – A presidência do conselho coordenador da avaliação pode ser delegada nos termos da lei.

5 – O órgão a que se refere o n.º 1 do artigo 3.º das entidades abrangidas pelo presente decreto regulamentar assegura a elaboração do regulamento de funcionamento do conselho coordenador da avaliação, tendo em conta a sua natureza e dimensão.

6 – Nos municípios em que existam serviços municipalizados, o conselho coordenador da avaliação é presidido pelo presidente do conselho de administração e integra:

- a) O dirigente responsável pela área de recursos humanos;
- b) Três a cinco dirigentes, designados pelo presidente do conselho de administração.

7 – Nas áreas metropolitanas e nas comunidades intermunicipais, o conselho de coordenação da avaliação é presidido pelo primeiro-secretário e integra:

- a) Os vice-presidentes do conselho;
- b) O dirigente responsável pela área de recursos humanos;
- c) Três a cinco dirigentes, designados pelo primeiro-secretário.

8 – O conselho de coordenação da avaliação tem composição restrita aos membros do órgão executivo constantes do respetivo conselho e aos dirigentes com grau superior aos dos dirigentes em avaliação quando o exercício das suas competências incidir sobre o desempenho de dirigentes.

Artigo 18.º**Secções autónomas**

1 — A criação de secções autónomas tem por objetivo a operacionalização e otimização do funcionamento do conselho de coordenação da avaliação e as suas competências são circunscritas às alíneas d) e i) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

2 — As secções autónomas são, sem prejuízo da delegação de competências, presididas pelo presidente da câmara e compostas por um número restrito de dirigentes.

3 — A constituição de secções autónomas pode ocorrer nas seguintes situações:

- a) Direções municipais, incluindo, obrigatoriamente, o respetivo diretor municipal;
- b) Pessoal não docente no âmbito da descentralização de competências da educação, incluindo:
 - i) Pelo menos, um diretor de agrupamento de escolas ou escola não agrupada do concelho; e
 - ii) Um representante dos serviços de administração escolar, indicado pelos diretores dos agrupamentos;
- c) Outras situações específicas, devidamente enquadradas e fundamentadas no regulamento do conselho de coordenação da avaliação.

Artigo 19.º**Pessoal das assembleias municipais**

1 — O pessoal afeto a tempo inteiro à assembleia municipal é avaliado pelo respetivo presidente.

2 — Nos casos em que se aplique o disposto no número anterior, o presidente da assembleia municipal, ou outro elemento da mesa em que seja delegada a competência, integra o conselho coordenador da avaliação.

Artigo 20.º**Comissão paritária**

1 — Junto dos órgãos referidos no n.º 1 do artigo 3.º, funciona uma comissão paritária com competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados, antes da homologação.

2 — A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes eleitos pelos trabalhadores e dois designados pelo órgão referido no n.º 1 do artigo 3.º, que não podem ser trabalhadores, sendo um necessariamente membro do conselho coordenador da avaliação.

3 — Nos municípios dotados de direções municipais, pode ser constituída uma comissão paritária por direção municipal, em que os representantes da Administração são designados de entre os membros das secções autónomas previstas no n.º 3 do artigo 18.º e os representantes dos trabalhadores eleitos pelos universos de trabalhadores que correspondam à competência daquelas secções autónomas.

4 — Os vogais representantes da Administração são designados em número de quatro, pelo período de dois anos, sendo dois efetivos, um dos quais orienta os trabalhos da comissão, e dois suplentes.

5 — Os vogais representantes dos trabalhadores são eleitos, pelo período de dois anos, em número de seis, sendo dois efetivos e quatro suplentes, através de escrutínio secreto pelos trabalhadores que constituem o universo de trabalhadores de toda a entidade, ou de parte deles, no caso em que existam várias comissões paritárias.

6 – O processo de eleição dos vogais representantes dos trabalhadores deve decorrer em dezembro e é organizado nos termos de despacho do presidente do órgão executivo que é publicitado na página eletrónica do serviço ou, não existindo página eletrónica, em edital na entidade, do qual devem constar, entre outros, os seguintes pontos:

a) Data-limite para indicação, pelos trabalhadores, dos membros da mesa ou mesas de voto, referindo expressamente que, na ausência dessa indicação, os mesmos são designados pelo dirigente competente até 48 horas antes da realização do ato eleitoral;

b) Número de elementos da mesa ou mesas de voto, o qual não deve ser superior a cinco por cada mesa, incluindo os membros suplentes;

c) Data do ato eleitoral;

d) Período e local do funcionamento das mesas de voto;

e) Data-limite da comunicação dos resultados ao dirigente respetivo;

f) Dispensa dos membros das mesas do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que tem lugar a eleição, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto.

7 – A não participação dos trabalhadores na eleição implica a não constituição da comissão paritária sem, contudo, obstar ao prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação por esse órgão.

8 – Os vogais efetivos são substituídos pelos vogais suplentes quando tenham de interromper o respetivo mandato ou sempre que a comissão seja chamada a pronunciar-se sobre processos em que aqueles tenham participado como avaliados ou avaliadores.

9 – Quando se verificar a interrupção do mandato de pelo menos metade do número de vogais efetivos e suplentes, representantes da Administração, por um lado, ou eleitos em representação dos avaliados, por outro, os procedimentos previstos nos n.ºs 4 e 5 podem ser repetidos, se necessário, por uma única vez e num prazo de cinco dias.

10 – Nos casos do número anterior, os vogais designados ou eleitos para preenchimento das vagas completam o mandato daqueles que substituem, passando a integrar a comissão até ao termo do período de funcionamento desta.

11 – Nas situações previstas no n.º 9, a impossibilidade comprovada de repetição dos procedimentos referidos não é impeditiva do prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação pela comissão paritária.

Artigo 21.º

Reclamação e recurso contencioso

1 – A reclamação do ato de homologação é dirigida às entidades a que se refere o n.º 1 do artigo 3.º, no prazo de 10 dias úteis a contar da data do seu conhecimento.

2 – A decisão sobre a reclamação referida no número anterior é proferida no prazo máximo de 10 dias úteis.

3 – Na decisão sobre reclamação, o dirigente máximo tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como os relatórios da comissão paritária ou do conselho coordenador da avaliação sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

4 – O ato de homologação apenas é passível de interposição de recurso contencioso.

Artigo 22.º**Avaliadores**

1 — Para efeitos do artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, não se tratando de unidades orgânicas lideradas por dirigentes municipais, ou em ausência devidamente fundamentada, considera-se avaliador:

- a) O chefe de equipa multidisciplinar, quando se trate de estruturas de urgências matriciais mistas;
- b) O comandante operacional municipal relativamente aos serviços de proteção civil;
- c) O eleito local de quem a unidade orgânica ou serviço dependa.

2 — Nas situações previstas no número anterior, os avaliadores das alíneas a) e b) são avaliados como dirigentes intermédios e contabilizados nas respetivas percentagens máximas de desempenho.

Artigo 23.º**Formação**

1 — Atendendo às características específicas do universo de trabalhadores da administração autárquica, em alternativa à formação a que alude o n.º 5 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, podem os órgãos a que se refere o n.º 1 do artigo 3.º promover ações formativas que garantam a adequação e pertinência pedagógica e dos conteúdos formativos.

2 — A formação pode assumir caráter presencial, misto ou prático operacional, incluindo modalidades como formação em contexto de trabalho, tutoria interna, acompanhamento supervisionado ou outras metodologias inclusivas, desde que adequadas ao desenvolvimento efetivo da competência identificada.

3 — A formação pode ser assegurada pela Fundação para os Estudos e Formação nas Autarquias Locais, sem prejuízo de outras entidades formadoras habilitadas nos termos da lei.

4 — A escolha da entidade formadora e a modalidade de formação devem privilegiar metodologias acessíveis, linguagem clara, exemplos práticos e suporte pedagógico ajustado, garantindo que a formação não constitui obstáculo à prestação do serviço público e contribui efetivamente para a melhoria do desempenho.

SECÇÃO IV**Das freguesias****Artigo 24.º****Avaliação do desempenho dos trabalhadores das freguesias**

1 — A avaliação do desempenho dos trabalhadores das freguesias rege-se pelo regime de avaliação do desempenho previsto no presente decreto regulamentar, com as especificidades constantes do presente artigo.

2 — Nas freguesias com menos de 20 trabalhadores a avaliação do desempenho pode incidir exclusivamente sobre o parâmetro «Competências», tendo em conta as seguintes especificidades:

a) Os trabalhadores abrangidos integrem uma carreira para cujo recrutamento seja exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou conferente de diploma do 12.º ano do ensino secundário e cujas atividades ou tarefas que desenvolvam se caracterizem maioritariamente como de rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas;

b) A avaliação de desempenho assenta na avaliação do parâmetro «Competências», previamente escolhidas, para cada trabalhador, de acordo com as regras definidas no artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;

c) À avaliação de cada competência aplica-se o disposto no n.º 1 do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, podendo ser atribuída a cada competência ponderação diferente de forma a destacar a respetiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.

3 — Na escolha das «Competências» é obrigatória uma que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.

4 — A avaliação final é a média aritmética, simples ou ponderada, das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

5 — Nas freguesias, as competências atribuídas ao conselho coordenador da avaliação são confiadas a uma comissão de avaliação, a constituir por deliberação da junta de freguesia, ouvidos os avaliados, sendo composta pelo presidente da junta de freguesia, que preside, o tesoureiro e o secretário da junta.

CAPÍTULO III

Sistema de informação de suporte à gestão de desempenho e ações de controlo

Artigo 25.º

Gestão e acompanhamento

1 — O disposto no presente decreto regulamentar em matéria de processos de avaliação e respetivos instrumentos de suporte não impede o seu cumprimento em versão eletrónica e, quando for o caso, com utilização de assinaturas digitais.

2 — Compete à Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL):

- a) Acompanhar e apoiar a aplicação da avaliação do desempenho;
- b) Elaborar relatório anual, para efeitos estatísticos, que evidencie a forma como o SIADAP foi aplicado nas autarquias locais.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, incumbe aos municípios a prestação da informação solicitada pela DGAL.

4 — Ao incumprimento do dever de prestação de informação previsto no número anterior é aplicável o disposto no n.º 10 do artigo 78.º da Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro.

5 — Todos os processos de transmissão da informação no âmbito de cada autarquia local e de alimentação das bases de dados relevantes devem ter suporte eletrónico.

6 — A estrutura e o conteúdo dos relatórios referidos nos números anteriores são objeto de normalização através de despacho do membro do Governo responsável pela área da administração local.

7 — Deve a DGAL fornecer à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público a informação necessária para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 76.º e no artigo 77.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Artigo 26.º

Publicitação

1 — A informação relativa à aplicação do SIADAP é publicada na página eletrónica da autarquia local.

2 — Caso a entidade não tenha página eletrónica, tal informação deve ser publicitada por afixação em local adequado, sendo necessariamente local público de livre acesso.

3 — Anualmente é divulgado por cada entidade o resultado global da aplicação do SIADAP, contendo ainda o número das menções qualitativas atribuídas por carreira.

4 — Os resultados globais da aplicação do SIADAP nas autarquias locais são publicitados externamente pela DGAL, nomeadamente na sua página eletrónica.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 27.º

Regulamentação

São aplicáveis à administração local os instrumentos necessários à aplicação do SIADAP, aprovados por portaria ou despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Artigo 28.º

Norma revogatória

É revogado o Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

Artigo 29.º

Entrada em vigor

O presente decreto regulamentar entra em vigor no primeiro dia útil seguinte à sua publicação e aplica-se a partir da avaliação do desempenho do ano de 2026.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 29 de maio de 2026. — Luís Montenegro — Cláudia Maria dos Reis Duarte Melo de Carvalho — Hélder Manuel Gomes dos Reis.

Promulgado em 8 de julho de 2026.

Publique-se.

O Presidente da República, ANTÓNIO JOSÉ MARTINS SEGURO.

Referendado em 9 de julho de 2026.

O Primeiro-Ministro, Luís Montenegro.

119949045