

DESPACHO

Registo

Despacho n.º 3585 / 2022

Data do Despacho

31/01/2023

Processo

2022/250.20.800/7

Serviço emissor

Gestão de Recursos Humanos

ASSUNTO: SIADAP - Orientações para o biénio 2023/2024

A aplicação do Sistema de Avaliação de Desempenho na Administração Pública deve ser encarada como um instrumento fundamental para a criação de dinâmicas de mudança, visando a motivação profissional, melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados.

Neste pressuposto, pretende-se reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos níveis de desempenho, com base num sistema de avaliação de objetivos e competências previamente definidos, com o intuito de mobilizar os trabalhadores em torno de eficácia e eficiência, promovendo o desenvolvimento de competências e qualificações de todos os trabalhadores do Município, através da identificação de necessidades de formação e de desenvolvimento profissional.

O Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, adaptou à Administração Local o sistema de Avaliação Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.

Nestes termos, devem os avaliadores/dirigentes, de acordo com o calendário definido, proceder à contratualização de objetivos para o Biénio 2023/2024.

Considerando a reunião do Conselho Coordenador de Avaliação em vinte de janeiro de dois mil e vinte e três, e de acordo com as deliberações tomadas pelo mesmo, relativas à avaliação do biénio 2023/2024, determino:

Para o parâmetro **"Resultados"**:

1. Estabelece-se que o número de objetivos a fixar, para os trabalhadores inseridos na carreira de técnico superior seja de três.
2. Estabelece-se que a definição dos objetivos deve ter por base os princípios consagrados na lei, na análise funcional de cada unidade orgânica e do posto de trabalho de cada trabalhador e nas metas a atingir pela unidade orgânica.

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

3. Estabelece-se que para todos os objetivos sejam definidos: Indicadores de medida e ferramentas de registo de evidências de desempenho; Unidade de medida; Meta com aplicação de critérios de nível crítico e nível de excelência.

Para o parâmetro **"Competências"**:

1. As competências devem responder às necessidades de desenvolvimento pessoal que avaliam conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício da função, por isso, não devem ser iguais para todos os trabalhadores.

2. A avaliação dos trabalhadores inseridos nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional, tendo em conta a prerrogativa estabelecida pelo artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, é efetuada apenas sobre o parâmetro "Competências", num total de 8.

3. Estabelece-se como "Competências" dos trabalhadores inseridos nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional, independente da carreira e funções desempenhadas:

- Realização e orientação para resultados.
- Orientação para Serviço Público.
- Relacionamento Interpessoal.
- Otimização de recursos.

4. Estabelece-se que o número de competências a fixar, para os trabalhadores inseridos na carreira de técnico superior seja de cinco.

5. Estabelece-se como "Competências" dos trabalhadores inseridos na carreira de técnico superior, independente das funções desempenhadas:

- Orientação para resultados.
- Orientação para Serviço Público.
- Planeamento e Organização.

Diferenciação de desempenho

1. A diferenciação de desempenho será efetuada pelo universo constituído pelos trabalhadores a desempenhar funções no serviço que reúnam os requisitos de avaliação e pelos trabalhadores que requeiram avaliação por ponderação curricular, não sendo considerados os trabalhadores que possam e queiram fazer relevar a última avaliação que lhes tenha sido atribuída.

2. Para garantir a diferenciação de desempenhos foram fixadas percentagens máximas de 25% e de 5% do total de trabalhadores para as avaliações de desempenho relevante e excelente, respetivamente. A aplicação das referidas percentagens será efetuada por grupos de avaliados, conforme tabela abaixo.

Grupo	Unidade Orgânica	Avaliador	Total
Grupo 1	DAF - Divisão de Administração e Finanças	Ricardo Alexandre Ramos Barbosa	36
	UAGD - Unidade de Atendimento e Gestão Documental	Cármén Isabel Amador Francisco	15
Grupo 2	DJFA - Divisão Jurídica, Fiscalização e Ambiente	Ana Filipa Dias Zorrinho	12
	UAS - Unidade de Ambiente e Saúde	Ana Filipa Dias Zorrinho	6
Grupo 3	DOM - Divisão de Obras Municipais	Miguel Inácio Félix da Cruz Falcão	9
	SEM - Serviço de Equipamentos e Manutenção	Luís Carlos Martins da Costa	99
	SIETG - Serviço de Infraestruturas Elétricas, Telecomunicações e Gás	José Manuel Santana de Oliveira	12
Grupo 4	USU - Unidade de Serviços Urbanos	Manuela Ferreira Justino	24
	SGEPJ - Serviço de Gestão de Espaços Públicos e Jardins	Manuela Ferreira Justino	48
Grupo 5	DOT - Divisão de Ordenamento do Território	Maria de Fátima Guiomar de Matos	11
Grupo 6	DDS - Divisão de Desenvolvimento Social	Maria Margarida Martins Gil Mestre	16
	UEJ - Unidade de Educação e Juventude	Maria Margarida Martins Gil Mestre	136
Grupo 7	DDL - Divisão de Desenvolvimento Local	Ana Rita Vilhena do Rio	27
	SDD - Serviço de Desenvolvimento Desportivo	Ana Rita Vilhena do Rio	1
		Marc Francis Moreira	9
	SGED - Serviço de Gestão de Equipamentos Desportivos	Ana Rita Vilhena do Rio	24
Grupo 8	UGCE - Unidade de Gestão e Comunicação Estratégica	Pedro Miguel Rosado Alves Martins	15
Grupo 9	GAAM - Gabinete de Apoio à Assembleia Municipal	Idalino José	1
	GAPV - Gabinete de Apoio à Presidência e Vereação	Nuno José Gonçalves Mascarenhas	2
	GPC - Gabinete de Proteção Civil	José Manuel Guerreiro Arsénio	2
Total			505

Orientações gerais

1. Determina-se a obrigatoriedade de todos os avaliadores utilizarem a aplicação Sistema de Avaliação e Desempenho, mantendo os registos e input 's atualizados, e cumprindo o calendário definido abaixo.
2. Determina-se a obrigatoriedade de todos os trabalhadores que tenham acesso às aplicações AIRC, de utilizarem a aplicação Sistema de Avaliação de Desempenho, para o preenchimento da autoavaliação.
3. Determina-se manter a agregação das carreiras não revistas, subsistentes e especiais às carreiras gerais, com o correspondente grau de complexidade, para efeitos de aplicação do SIADAP 3.

Calendário

FASES	PRAZO	ATIVIDADES
Planeamento do processo de avaliação	Até final do mês de janeiro de 2023	1) Aprovação de diretrizes e critérios para a aplicação do SIADAP no biénio 2023/2024 (orientações em matéria de fixação e número de objetivos, de competências e de indicadores, de competências e de indicadores de medida); 2) Formulação dos objetivos e competências a contratualizar com os avaliados.
Contratualização de objetivos e/ou competências para o biénio 2023/2024	Durante o mês de fevereiro de 2023	1) Contratualização das competências, dos objetivos e respetivos indicadores de medida e critérios de superação para o biénio 2023/2024; 2) Análise conjunta do perfil de evolução do trabalhador; 3) Registo na ficha de avaliação de potencialidades a desenvolver, formação, expectativas e melhorias no posto de trabalho.
Acompanhamento/ Reformulação de objetivos	Durante o decorrer do Biénio 2023/2024	1) Monitorização e acompanhamento dos avaliados, nomeadamente no cumprimento dos objetivos e das

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

		competências, e ainda, do período mínimo de contacto funcional com o trabalhador, de modo a que quando não cumprido, seja reportado de imediato aos RH, para atualização do processo avaliativo. 2) Quando necessário e fundamentadamente, reunião entre avaliador e avaliado, para eventuais medidas corretivas ou de reformulação, e preenchimento de ficha de reformulação dos objetivos.
Autoavaliação e Avaliação	Na 1.ª quinzena de janeiro de 2025	1) A autoavaliação é obrigatória; 2) Entrega/preenchimento de ficha de autoavaliação pelo avaliado, por solicitação do avaliador ou por iniciativa do avaliado; 3) Avaliação do biénio 2023/2024, por parte do avaliador de acordo com as diretrizes e critérios previamente aprovados; 4) Apresentação do Requerimento para avaliação por ponderação curricular (quando não estiverem reunidas as condições para realização de avaliação nos termos do SIADAP, se não tiver avaliação que releve, ou se pretender a sua alteração).
Harmonização das avaliações de desempenho	Na 2.ª quinzena de janeiro de 2025	1) Reuniões do CCA para análise das propostas de avaliação de desempenho e respetiva harmonização do biénio 2023/2024, com vista a assegurar as percentagens máximas de diferenciação de desempenhos, validando as avaliações de desempenho relevante e de desempenho inadequado e o reconhecimento de desempenho excelente.
Comunicação da Avaliação ao Avaliado	Durante o mês de fevereiro de 2025	1) Reunião entre avaliador e avaliado para comunicação da nota resultante

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

		da validação do CCA.
Homologação das avaliações	Até 30 de Março de 2025	1) Homologação das avaliações do biénio 2023/2024, por parte do Presidente da Câmara.
Tomada de conhecimento da homologação	Até 5 dias úteis, após a Homologação	1) Tomada de conhecimento do ato de homologação da avaliação por parte do avaliado, no prazo de 5 dias após homologação da mesma.
Reclamação	5 dias úteis, após a tomada de conhecimento da homologação	1) O avaliado apresenta reclamação sobre a avaliação homologada, acompanhada dos fundamentos.
Decisão da Reclamação	Até 15 dias úteis, após a data da receção da reclamação	1) Decisão sobre a reclamação, que deverá ter tido em conta, os fundamentos apresentados pelo avaliado na reclamação e pelo avaliador, bem como, se aplicável, os relatórios da comissão Paritária ou do CCA, caso tenham sido oportunamente requeridos.

Critérios de Ponderação Curricular

1. Os trabalhadores abrangidos pelo disposto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, devem requerer, nos termos do n.º 7 do mesmo artigo, a avaliação por ponderação curricular. Tendo em conta o disposto no artigo 43.º da mesma lei, são considerados os seguintes elementos para realização da ponderação curricular:

- As *habilitações académicas e profissionais*, adiante designadas por “HAP”, considerada as habilitações académicas e profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira;
- A *experiência profissional*, adiante designada por “EP”, considera o desempenho de funções na respetiva carreira em que o avaliado está integrado, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;
- A valoração do elemento EP será feita pela ponderação autónoma da componente *Funções ou Atividades* desenvolvidas (FA) e da componente participação em *Ações ou Projetos* de relevante interesse (AP), em escala 1 a 10 com conversão para a escala 1, 3 e 5;
- A componente *Funções ou Atividades* desenvolvidas (FA) deve ter em conta o conteúdo

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

funcional próprio da carreira, de acordo com o anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LGTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sobre todas as áreas que constituem a estrutura organizacional do município, e para o desempenho efetivo são tidos em conta os últimos 10 anos, sendo consideradas as áreas em que tenha desempenhado funções por um período mínimo de 1 ano;

- A componente participação em *Ações ou Projetos* de relevante interesse (AP) considera a designação e participação em grupos de trabalho, comissões, júris de concursos ou outros de idêntica Natureza, a designação e participação em estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço, e a participação como orador/formador em seminários, conferências, colóquios, ações de formação ou outros equiparados;
- A *valorização curricular*, adiante designada por "VC", considera a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, oficinas de trabalho, cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas ou colóquios realizadas nos últimos cinco anos e relacionados com a atividade, incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social, sendo ainda consideradas neste elemento as habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data da integração do trabalhador na respetiva carreira;
- O *exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social*, designadamente atividade de dirigente sindical, adiante designado por "EC", considera o exercício em cargos de reconhecido valor previstos no artigo n.º 7 e 8 do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

2. A valoração a considerar para as elementos e componentes para realização da ponderação curricular será feita nos seguintes termos:

a) Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)

HAP	Valoração
Habilitações legalmente exigíveis à data de integração na respetiva carreira	3
Habilitações superiores às legalmente exigíveis à data de integração na respetiva carreira	5

b) Experiência Profissional (EP)

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

EP = (FA+AP)/2	Valoração
Até 5 pontos	1
Entre 6 e 7 pontos	3
Igual ou superior a 8 pontos	5

FA	Valoração
Exercidas em 1 área durante pelo menos 1 ano	3
Exercidas em 2 áreas ou em 1 área durante pelo menos 3 anos	6
Exercidas em 3 áreas ou em 1 área durante pelo menos 6 anos	9
Exercidas em 4 áreas ou em 1 área durante pelo menos 9 anos	10

AP	Valoração
Ausência de evidências de participação	3
Participação até 5 das ações consideradas	6
Participação em 6 ou mais das ações consideradas	10

c) Valorização Curricular

VC	Valoração
Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total inferior a 60 horas	1
Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total entre 60 e 150 horas	3
Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração superior	5

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

a 150	
-------	--

d) Exercício de Cargos

EC	Valoração
Não exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social	1
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social pelo período até 3 anos	3
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social por um período superior a 3 anos	5

3. A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos critérios apresentados, nos seguintes termos, de acordo com a percentagens máximas definidas no artigo n.º 9 Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro:

- Sem exercício de cargo dirigente ou de chefia ou outra função de relevante interesse público/social

$$\mathbf{PC = 10\% HAP + 60\% EP + 20\% VC + 10\% EC}$$

- Com exercício de cargo dirigente ou de chefia ou outra função de relevante interesse público/social

$$\mathbf{AF = 10\% HAP + 55\% EP + 20\% VC + 15\% EC}$$

O Presidente