

DESPACHO

Registo	Data do Despacho	Processo	Serviço emissor
Despacho n.º 4713 / 2025	04/02/2025	2024/250.20.800/5	Gestão de Recursos Humanos

ASSUNTO: Orientações gerais para o ciclo avaliativo de 2025

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.

Nestes termos, devem os avaliadores e dirigentes, de acordo com o calendário definido, proceder à contratualização de objetivos para a **Avaliação de Desempenho do ano 2025**.

Considerando a reunião do Conselho Coordenador de Avaliação a 9 de janeiro de dois mil e vinte e cinco, e de acordo com as deliberações tomadas pelo mesmo, referentes aos processos avaliativos de 2025 para os dirigentes intermédios (SIADAP2) e para os trabalhadores (SIADAP 3), determino:

Para o parâmetro "**Resultados**":

1. Estabelece-se que o número de objetivos a fixar para os dirigentes intermédios e 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.
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. Estabelece-se que o número de competências a fixar para os dirigentes intermédios e para

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

os trabalhadores inseridos na carreira de técnico superior, seja de cinco.

3. A avaliação dos trabalhadores inseridos nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional, tendo em conta a prerrogativa estabelecida pelo artigo 45.º-B 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.

Estabelece-se como "Competências" obrigatórias para os dirigentes intermédios, trabalhadores inseridos na carreira de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, independente da carreira e funções desempenhadas:

- Realização e orientação para resultados.
- Orientação para Serviço Público.

Diferenciação de desempenho

1. Para garantir a diferenciação de desempenhos no SIADAP 2, foram fixadas as seguintes percentagens máximas, do total de dirigentes intermédios:

- 15% - Avaliações de desempenho "Bom"
- 15% - Avaliações de desempenho "Muito Bom"
- 5% - Avaliações de desempenho "Excelente" (entre o desempenho "Muito bom")

A aplicação das referidas percentagens será efetuada por grupos de avaliados, conforme tabela abaixo.

Unidade Orgânica	Avaliado	Avaliador
DAF - Divisão de Administração e Finanças	Ricardo Alexandre Ramos Barbosa	Nuno José Gonçalves Mascarenhas
UAGD - Unidade de Atendimento e Gestão Documental	Cármén Isabel Amador Francisco	Ricardo Alexandre Ramos Barbosa
DJFA - Divisão Jurídica, Fiscalização e Ambiente	Ana Filipa Dias Zorrinho	Filipa Marta Torres Faria
DOM - Divisão de Obras Municipais	Miguel Inácio Félix da Cruz Falcão	José Manuel Guerreiro Arsénio
SEM - Serviço de Equipamentos e Manutenção	Luís Carlos Martins da Costa	Miguel Inácio Félix da Cruz Falcão
SIETG - Serviço de Infraest. Elétricas, Telecomunicações e Gás	José Manuel Santana de Oliveira	Miguel Inácio Félix da Cruz Falcão
USU - Unidade de Serviços Urbanos	Manuela Ferreira Justino	Fernando Miguel Ramos
DOT - Divisão de Ordenamento do Território	Maria de Fátima Guiomar de Matos	Filipa Marta Torres Faria
DDS - Divisão de Desenvolvimento Social	Maria Margarida Martins Gil Mestre	Fernando Miguel Ramos
DDL - Divisão de Desenvolvimento Local	José Manuel Paulino Barambão	Nuno José Gonçalves Mascarenhas
SDD - Serviço de Desenvolvimento Desportivo	Marc Francis Moreira	José Manuel Paulino Barambão

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

Unidade Orgânica	Avaliado	Avaliador
DPGE – Divisão de Planeamento e Gestão Estratégica	Pedro Miguel Rosado Alves Martins	Nuno José Gonçalves Mascarenhas

2. De acordo com o artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, a diferenciação de desempenhos no SIADAP 3 é garantida pela fixação das seguintes percentagens para as avaliações de desempenho, do total de trabalhadores:

- 30% - Avaliações de desempenho "Bom"
- 30% - Avaliações de desempenho "Muito bom"
- 10% - Avaliações de desempenho "Excelente" (entre o desempenho "Muito bom")

3. 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.

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	34
	UAGD - Unidade de Atendimento e Gestão Documental	Cármén Isabel Amador Francisco	12
Grupo 2	DJFA - Divisão Jurídica, Fiscalização e Ambiente	Ana Filipa Dias Zorrinho	9
	UAS - Unidade de Ambiente e Saúde	Ana Filipa Dias Zorrinho	7
Grupo 3	DOM - Divisão de Obras Municipais	Miguel Inácio Félix da Cruz Falcão	11
	SEM - Serviço de Equipamentos e Manutenção	Luís Carlos Martins da Costa	103
	SIETG - Serviço de Infraest. Elétricas, Telecomunicações e Gás	José Manuel Santana de Oliveira	13
Grupo 4	USU - Unidade de Serviços Urbanos	Manuela Ferreira Justino	23
	SGEPJ - Serviço de Gestão de Espaços Públicos e Jardins	Manuela Ferreira Justino	43
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	15
	UEJ - Unidade de Educação e Juventude	Maria Margarida Martins Gil Mestre	137
Grupo 7	DDL - Divisão de Desenvolvimento Local	José Manuel Paulino Barambão	28
	SDD - Serviço de Desenvolvimento Desportivo	Marc Francis Moreira	9
	SGED - Serviço de Gestão de Equipamentos Desportivos	José Manuel Paulino Barambão	26
Grupo 8	DPGE – Divisão de Planeamento e Gestão Estratégica	Pedro Miguel Rosado Alves Martins	16
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	3
Total			503

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

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 2025	1) Aprovação de diretrizes e critérios para a aplicação do SIADAP no ano 2025 (orientações em matéria de fixação e número de objetivos, de competências e de indicadores de medida); 2) Formulação dos objetivos e competências a contratualizar com os avaliados.
Contratualização de objetivos e/ou competências	Durante o mês de fevereiro de 2025 ou no início de exercício de funções	1) Contratualização das competências e comportamentos associados, (incluindo a competência que é objeto de formação¹), e dos objetivos e respetivos indicadores de medida e critérios de superação para o ano 2025; 2) Análise conjunta do perfil de evolução do avaliado; 3) Registo na ficha de avaliação de potencialidades a desenvolver, formação, expectativas e melhorias no posto de trabalho.
Monitorização do desempenho e reformulação de objetivos	Durante o decorrer do ano 2025	1) Monitorização e acompanhamento dos avaliados, nomeadamente no

¹ Aplicável SIADAP 3

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

		cumprimento dos objetivos e das competências, e preenchimento de ficha de monitorização do desempenho 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	Até 31 de dezembro de 2025	1) 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) ²
	Na 1.ª quinzena de janeiro de 2026	1) Entrega/preenchimento de ficha de autoavaliação pelo avaliado, por solicitação do avaliador ou por iniciativa do avaliado; 2) Avaliação do ano 2025, por parte do avaliador de acordo com as diretrizes e critérios previamente aprovados; 3) Avaliação dos avaliados por ponderação curricular³
Harmonização das avaliações de desempenho	Na 2.ª quinzena de janeiro de 2026	1) Reunião do CCA para análise das propostas de avaliação de desempenho e respetiva harmonização do ano 2025, com vista a assegurar as percentagens máximas de diferenciação de desempenhos, validando as avaliações de desempenho "muito bom", "bom" e inadequado e o reconhecimento de desempenho excelente.
Comunicação da Avaliação ao Avaliado	Durante o mês de fevereiro de 2026	1) Reunião entre avaliador e avaliado para comunicação da nota resultante

² Aplicável SIADAP 3

³ Aplicável SIADAP 3

		da validação do CCA. 2) Análise conjunta da evolução do trabalhador, identificação de expectativas de desenvolvimento e eventuais efeitos da avaliação; contratualização dos parâmetros de avaliação para o ano avaliativo seguinte.
Homologação das avaliações	Até 30 de Março de 2026	1) Homologação das avaliações do ano 2025, por parte do dirigente máximo.
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	10 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 10 dias úteis, após a data da receção da reclamação	1) Decisão sobre a reclamação, deverá ser 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.

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 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, 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.

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)

EP = (FA+AP)/2	Valoração
Até 5 pontos	1

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

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 2 anos	6
Exercidas em 3 áreas ou em 1 área durante pelo menos 3 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 3 anos com duração total inferior a 30 horas	1
Participação em ações de formação nos últimos 3 anos com duração total entre 30 e 75 horas	3
Participação em ações de formação nos últimos 3 anos com duração superior a 75	5

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

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

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

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