

DESPACHO

Registo	Data do Despacho	Processo	Serviço emissor
Despacho n.º 50426 / 2025	18/12/2025	2025/250.20.800/6	Formação Profissional e Avaliação

ASSUNTO: SIADAP - Orientações gerais para o ano 2026

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 dos parâmetros de avaliação para a **Avaliação de Desempenho do ano 2026**.

Considerando a reunião do Conselho Coordenador de Avaliação a dezassete de dezembro de dois mil e vinte e cinco, e de acordo com as deliberações tomadas pelo mesmo, referentes aos processos avaliativos de 2026 para os dirigentes intermédios (SIADAP 2) 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, com uma ponderação de 75%, e para os trabalhadores inseridos na carreira de técnico superior, com uma ponderação de 60%, 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

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

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, com uma ponderação de 25%, e para os trabalhadores inseridos na carreira de técnico superior, com uma ponderação de 40%, seja de oito.
3. A avaliação dos trabalhadores inseridos em 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.

De acordo com o n.º 3 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, é obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas para os trabalhadores que se encontrem em efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.

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, considerando-se por grupos, os dirigentes de mesmo grau.

2. De acordo com o artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual,

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 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	Total
Grupo 1	DAF - Divisão de Administração e Finanças	35
	UAGD - Unidade de Atendimento e Gestão Documental	12
Grupo 2	DJFA - Divisão Jurídica, Fiscalização e Ambiente	11
	UAS - Unidade de Ambiente e Saúde	9
Grupo 3	DOM - Divisão de Obras Municipais	11
	SEM - Serviço de Equipamentos e Manutenção	108
	SIETG - Serviço de Infraestruturas Elétricas, Telecomunicações e Gás	14
Grupo 4	USU - Unidade de Serviços Urbanos	24
	SGEPJ - Serviço de Gestão de Espaços Públicos e Jardins	48
Grupo 5	DOT - Divisão de Ordenamento do Território	11
Grupo 6	DDS - Divisão de Desenvolvimento Social	16
	UEJ - Unidade de Educação e Juventude	158
Grupo 7	DDL - Divisão de Desenvolvimento Local	35
	SDD - Serviço de Desenvolvimento Desportivo	9
	SGED - Serviço de Gestão de Equipamentos Desportivos	28
Grupo 8	DPGE - Divisão de Planeamento e Gestão Estratégica	3
	UGCE – Unidade de Gestão e Comunicação Estratégica	14
Grupo 9	GAAM - Gabinete de Apoio à Assembleia Municipal	1
	GAPV - Gabinete de Apoio à Presidência e Vereação	2
	GPC - Gabinete de Proteção Civil	3
Total		552

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 no anexo I.
2. Determina-se a obrigatoriedade de todos os trabalhadores que tenham acesso às aplicações da AIRC, de utilizarem a aplicação Sistema de Avaliação de Desempenho via web.
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.

Critérios de ponderação curricular

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, na sua redação atual, devem requerer, nos termos do n.º 7 do mesmo artigo, a avaliação por ponderação curricular, a qual será efetuada conforme os critérios definidos no anexo II.

O Presidente da Câmara Municipal,
Álvaro dos Santos Beijinha

Anexo I

Calendário

FASES	PRAZO	ATIVIDADES
Planeamento do processo de avaliação	Até final do mês de janeiro de 2026	1) Aprovação de diretrizes e critérios para a aplicação do SIADAP no ano 2026 (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 2026 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 2026; 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.
Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação	Até 15 de março de 2026	1) Verificação do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, sinalizando os casos de incumprimento e determinando a fixação dos referidos parâmetros no prazo máximo de 10 dias úteis; 2) A verificação é efetuada por membro do CCA, responsável pela gestão de recursos humanos.
Monitorização do desempenho e reformulação de objetivos	Durante o decorrer do ano 2026	1) Monitorização e acompanhamento dos avaliados, nomeadamente no cumprimento dos objetivos e das competências, e preenchimento de ficha de monitorização do

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.

		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 2026	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 2027	1) Entrega/preenchimento de ficha de autoavaliação pelo avaliado, por solicitação do avaliador ou por iniciativa do avaliado; 2) Avaliação do ano 2026, por parte do avaliador de acordo com as diretrizes e critérios previamente aprovados; 3) Avaliação dos avaliados por ponderação curricular ³ .
Harmonização das avaliações de desempenho	Na 2.ª quinzena de janeiro de 2027	1) Reunião do CCA para análise das propostas de avaliação de desempenho e respetiva harmonização do ano 2026, 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 2027	1) Reunião entre avaliador e avaliado para comunicação da nota resultante da validação do CCA. 2) Análise conjunta da evolução do trabalhador, identificação de

² Aplicável SIADAP 3

³ Aplicável SIADAP 3

		expetativas 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 2027	1) Homologação das avaliações do ano 2026, 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.

Anexo II

Critérios de ponderação curricular

Tendo em conta o disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, 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 três 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
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
----	-----------

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

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 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

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

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

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

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

De acordo com o n.º 6 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, a avaliação por ponderação curricular é realizada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço, nomeadamente o responsável pela gestão de recursos humanos e técnico superior afeto ao serviço de formação e avaliação profissional.