

DESPACHO N.º 1881/2025

Presidente da Câmara

Data: 10/03/2025

Assunto: Orientações para o processo da avaliação de desempenho (SIADAP) referente ao ano de 2025

Carlos Manuel Jorge Alves, Presidente da Câmara Municipal de Arruda dos Vinhos:

No uso das competências que me são conferidas pela alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, conjugadas com o disposto no artigo 60.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, para os efeitos previstos nos artigos 36.º e 45.º a 48.º da lei em referência, determino o seguinte, na sequência das deliberações tomadas em reunião do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA), realizada em 18 de fevereiro de 2025:

1- Planeamento do processo da avaliação de desempenho

SIADAP 1

O dirigente da unidade orgânica apresenta uma proposta de objetivos para o ciclo avaliativo, acompanhado dos devidos instrumentos que permitam o seu acompanhamento e monitorização concomitante.

O documento será aprovado pelo membro do órgão executivo de que dependa a Unidade Orgânica (UO).

A proposta deve estar alinhada com os objetivos estratégicos do Município, incluindo a identificação em cada objetivo da UO a identificação do objetivo estratégico para que concorre, enquanto indicador, e obedecer aos seguintes requisitos:

- N.º de objetivos e ponderação

Parâmetro	N.º Mínimo de objetivos	Ponderação
Eficácia	2	35%
Eficiência	2	35%
Qualidade	2	30%

- Características dos objetivos:

- Específicos: concretos, claros e precisos;
- Mensuráveis: associados a indicadores que permitam a sua medição;
- Atingíveis: realizáveis, mas ambiciosos, criando desafios, inovação e melhoria;
- Realistas: possíveis de atingir;
- Tempo: calendarizados, tendo associado um prazo de concretização.

- N.º máximo de indicadores por objetivo: podem ser definidos no máximo 3 indicadores por objetivo

- Características dos indicadores de desempenho:

- Pertinentes face aos objetivos que se pretendem medir: os indicadores devem permitir a medição efetiva dos resultados que se pretende atingir;
- Credíveis: devem ser construídos com base em fontes de informação fidedignas;
- Fáceis de recolher: a sua obtenção deve ter um custo reduzido face ao resultado que se pretende monitorizar;
- Claros: devem fornecer informação clara e simples, fácil de compreender;
- Comparáveis: devem permitir a comparação face a valores históricos e a outras unidades orgânicas.

- Metas

Tendo em vista a harmonização ao nível do grau de exigência dos resultados a alcançar nos diversos indicadores, as metas devem, sempre que possível, respeitar os seguintes pressupostos:

- O Intervalo para cumprimento do objetivo, obedece a um arredondamento para a unidade anterior e seguinte, respetivamente;
- Quando as metas fixadas corresponderem a valores não passíveis de serem ultrapassados, nomeadamente o valor de 0, através da utilização de indicadores de incremento negativo, a sua prossecução deve considerar que a meta foi superada.

SIADAP 2

Os dirigentes intermédios, negociam com o respetivo avaliador, os parâmetros da avaliação, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.

Resultados

Os objetivos dos dirigentes devem estar alinhados com os objetivos estratégicos e com os objetivos anuais da unidade orgânica que lideram.

N.º de objetivos	Mínimo	Máximo
	3	8

Competências

São definidas 8 competências, sendo obrigatórias:

- Competências transversais nucleares:

Competência 1- ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO

Competência 4- ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS

- Competências específicas de cargos dirigentes:

Competência 17- GESTÃO E DIREÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

Competência 18- LIDERANÇA

- Competências transversais funcionais:

Competência 8- INICIATIVA

Competência 15- INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Para efeitos do n.º 10 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, para a fixação do resultado final são atribuídas as seguintes ponderações:

Parâmetro de avaliação	Ponderação para a avaliação final
Resultados	75%
Competências	25%

SIADAP 3

Devem ser observadas as regras de definição dos objetivos a contratualizar com os avaliados:

- Os objetivos devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os meios disponíveis (tempo e recursos);
- Todos os objetivos têm que ter meta, indicador de medida e critérios de superação;
- Os objetivos têm em conta o posto de trabalho do avaliado.

Resultados

Os objetivos dos trabalhadores com o grau de complexidade 3 (Técnicos Superiores) devem, sempre que possível, estar alinhados com os objetivos estratégicos e com os objetivos anuais da unidade orgânica em que se inserem e são obrigatoriamente definidos no mínimo 3 objetivos.

Competências

Mediante decisão fundamentada pelo Despacho n.º 1752/2025, foi decidido que a avaliação das carreiras gerais de grau de complexidade 1 (Assistente Operacional) e de grau de complexidade 2 (Assistente Técnico) vão incidir apenas no parâmetro "Competências".

São definidas 8 competências para as carreiras de complexidade 1, 2 e 3, sendo obrigatórias:

- Competências transversais nucleares:
 - Competência 1- ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO
 - Competência 4- ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS
- Competências transversais funcionais:
 - Competência 8- INICIATIVA
 - Competência 15- INTELIGÊNCIA EMOCIONAL
- É obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas para os trabalhadores que se encontram em funções de coordenação e de chefia de equipas

De entre as competências definidas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona a competência que é objeto de formação.

2- Harmonização das propostas de avaliação

Os critérios para a harmonização das avaliações de desempenho, critérios de desempate e critérios de descida de classificação, constam do Capítulo V do Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA).

3- Critérios de avaliação por ponderação curricular 2025

A avaliação por ponderação curricular, nos casos em que seja permitida pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, é solicitada pelo trabalhador, até ao dia 31 de dezembro de 2025, em requerimento apresentado ao dirigente máximo do serviço, acompanhado do seu currículo, e todos os documentos que o trabalhador considere relevante.

A avaliação por ponderação curricular, é realizada pelo superior ou na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço ou Vereador com competência delegada.

A avaliação por ponderação curricular é diferenciada por graus de complexidade funcional e funções desempenhadas e traduz-se na avaliação do currículo do trabalhador, referente aos últimos três anos, sendo considerados os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional e a valorização curricular;
- c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos de reconhecido interesse público.

Os critérios a aplicar na realização da avaliação de desempenho dos trabalhadores, por ponderação curricular, constam do disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

Para o elemento «**Habilitações Académicas e Profissionais**», definido nos termos do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010:

Critério:

Habilitação literária superior à habilitação legalmente exigível à data da integração do trabalhador na respetiva carreira e correspondente à atualmente exigida	5 valores
Habilitação legalmente exigível à data da integração do trabalhador na respetiva carreira	3 valores

Para o elemento «**Experiência Profissional**», definido nos termos do artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010:

Critério:

O elemento «experiência profissional» pondera e valoriza o desempenho efetivo de cargos e funções exercidos, em função dos níveis de responsabilidade técnica, complexidade, autonomia, volume e resultados alcançados. A «experiência profissional» é declarada pelo requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades.

São considerados ações ou projetos de relevante interesse, designadamente, todos aqueles que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, a atividade de formador, a realização de

conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, publicação de obras ou artigos, bem como aqueles que permitiram alcançar resultados relevantes.

Este elemento é pontuado de acordo com a tabela seguinte:

Funções, cargos ou atividades cuja descrição e exercício permitam identificar elevados graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas e resultados relevantes	5 valores
Funções, cargos ou atividades cuja descrição permita identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequados ao grau de complexidade funcional da carreira	3 valores
Funções, cargos ou atividades cuja descrição não permita identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequados ao grau de complexidade funcional da carreira	1 valor

Para o elemento **«Valorização Curricular»**, definido nos termos do artigo 6.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010:

Critério:

Considerar nos últimos 3 anos, com termo no último dia do ano em avaliação, a frequência de ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, a participação em cursos, seminários, colóquios, convenções ou similares, de acordo com a tabela seguinte:

Carreira de Técnico Superior	
Pós graduação em área diretamente relacionada com o apoio técnico aos órgãos e serviços que integram o Município de Arruda dos Vinhos ou dele estejam diretamente dependentes	3 valores
Pós graduação em outras áreas do conhecimento	1 valor
Outras ações/formações, seminários, colóquios, convenções ou similares, em áreas diretamente relacionadas com o apoio técnico aos órgãos e serviços que integram o Município de Arruda dos Vinhos ou dele estejam diretamente dependentes, que perfaçam um mínimo acumulado:	
>200 horas	5 valores
[100 h;200 h]	3 valores
<100 horas	1 valor

A valoração é cumulativa, não podendo exceder o máximo de 5 valores.

Carreiras de Assistente Técnico e de Assistente Operacional	
Ações/formações em matérias relacionadas com as competências dos órgãos autárquicos e com as atividades desenvolvidas, que perfaçam um mínimo acumulado:	
>100 horas	5 valores
[50 h;100 h]	4 valores
[30 h; 50 h]	3 valores
<30 horas	1 valor

A valoração é cumulativa, não podendo exceder o máximo de 5 valores.

Para o elemento «**Exercício de Cargos dirigentes ou outros de reconhecido interesse público ou relevante interesse social**», definidos nos termos dos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, considerar os seguintes cargos, quando exercidos por períodos iguais ou superiores a 12 meses, pontuados de acordo com a tabela seguinte:

Cargos	
Titular de órgão de soberania, de outros cargos políticos ou de cargos de direção superior do 1º ou do 2º grau, de presidente, vice-presidente ou vogal de conselho diretivo de instituto público ou de chefe de gabinete de membro do governo ou gabinete equiparado; outros cargos dirigentes; cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados; cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania; cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira; outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação, por um período igual ou superior a 3 anos.	5 valores
Titular dos cargos anteriormente referidos por um período inferior a 3 anos.	3 valores
Nas carreiras com grau de complexidade funcional 1 e 2, exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.	3 valores
Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical.	3 valores
Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social; outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.	3 valores

Não exercício de cargos ou funções referidos nas grelhas anteriores ou exercício de cargo ou função por período inferior a 12 meses.	1 valor
--	---------

A valoração atribuída aos cargos exercidos por período igual ou superior a 12 meses é cumulativa, não podendo exceder o máximo de 5 valores.

Classificação e Avaliação final (AF):

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas (HA)	10%
Experiência Profissional (EP)	55%
Valorização Curricular (VC)	20%
Exercício de cargos dirigentes ou outros de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EC)	15%

$$AF = HAP \times 10\% + EP \times 55\% + VC \times 20\% + EC \times 15\%$$

Quando deva ser atribuída pontuação 1 ao «exercício de cargos dirigentes ou outros de reconhecido interesse público ou relevante interesse social», as ponderações previstas no número anterior são alteradas nos seguintes termos:

Habilitações Académicas (HA)	10%
Experiência Profissional (EP)	60%
Valorização Curricular (VC)	20%
Exercício de cargos dirigentes ou outros de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EC)	10%

$$AF = HAP \times 10\% + EP \times 60\% + VC \times 20\% + EC \times 10\%$$

O resultado global da avaliação será expresso em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

Avaliação Final	Menção Qualitativa
[4 a 5]	Desempenho Muito Bom
[3,500 a 3,999]	Desempenho Bom
[2 a 3,499]	Desempenho Regular

As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

4- Cronologia do processo avaliativo 2025

Cronograma de aplicação do SIADAP 3 no Município Arruda dos Vinhos	
Até 20 de fevereiro 2025	<p>Planeamento</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Da iniciativa e responsabilidade do <u>Presidente da Câmara ou Vereador com a competência delegada</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificação alinhada dos objetivos do serviço, dirigentes e trabalhadores; ➤ Estabelece duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores ➤ CCA em conjunto com o Presidente da Câmara ou do Vereador com a competência delegada estabelece: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Diretrizes para a aplicação dos vários subsistemas de SIADAP 1,2 e 3; ➤ Orientações gerais sobre a fixação de objetivos, escolha de competências, indicadores de medida e critérios de superação; ➤ Critérios de ponderação curricular.
Até 14 março 2025	<p>Reunião de avaliação</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Reunião entre avaliador e avaliado para comunicação da avaliação de desempenho do biénio 2023-2024. ➤ Contratualização dos objetivos, respetivos indicadores e fixação das competências e formação associada para o ciclo de avaliação 2025. ➤ Marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado; ➤ Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dar conhecimento da avaliação; ➤ Analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador; ➤ Identificar as suas expectativas de desenvolvimento; ➤ Abordar os demais efeitos previstos no artigo 52.º: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar potencialidades pessoais e profissionais que devam ser desenvolvidas; ➤ Diagnóstico de necessidades de formação; ➤ Identificar competências e comportamentos profissionais a melhorar; ➤ Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;
Após a reunião de avaliação	<p>Controlo da contratualização dos parâmetros de avaliação</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ CCA verifica o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação para o ano de 2025; ➤ CCA sinaliza os casos de incumprimento; ➤ CCA determina a fixação dos referidos parâmetros no prazo máximo de 10 dias úteis.
No prazo máximo de 10 dias úteis após a reunião de avaliação (máximo até 28 de março 2025)	<p>Contratualização dos parâmetros em falta</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Avaliador contratualiza os parâmetros de avaliação em falta com o avaliado. <p>Contratualização dos parâmetros por superior hierárquico do avaliador ou, na sua falta, CCA</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Findo o prazo sem que a contratualização tenha ocorrido, o imediato superior hierárquico do avaliador, ou, na sua ausência, o CCA, contratualiza os parâmetros em falta. ➤ Prazo supletivo: 10 dias úteis (art.º 86º CPA). Tal é considerado para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.
No decurso do período avaliativo 2025	<p>Monitorização e reformulação dos objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ No decorrer do período de avaliação são adotados os meios adequados à monitorização ➤ Análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, para: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade; ➤ Clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação; ➤ Recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final. ➤ Iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.
Último trimestre de 2025	<p>Planeamento do ciclo de avaliação de 2026</p>

Até 15 de dezembro de 2025	<p>Notificação dos RH</p> <ul style="list-style-type: none"> Os serviços de RH informam os trabalhadores abrangidos pelo disposto nos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º, que não disponham de avaliação anterior que releve ou pretendam a sua alteração, que devem requerer a avaliação por ponderação curricular.
Até 31 de dezembro 2025	<p>Requerimentos de ponderação curricular</p> <ul style="list-style-type: none"> O avaliado requer a avaliação por ponderação curricular, caso não reúna as condições necessárias à realização da avaliação.
Início de janeiro 2026	<p>Encaminhamento de requerimentos de ponderação curricular</p> <ul style="list-style-type: none"> Avaliador é o imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo Presidente da Câmara ou Vereador com a competência delegada.
1ª quinzena janeiro 2026	<p>Autoavaliação</p> <ul style="list-style-type: none"> Preenchimento das fichas de autoavaliação pelos avaliados. <p>Avaliação</p> <ul style="list-style-type: none"> Efetuada pelo avaliador <ul style="list-style-type: none"> Conforme orientações transmitidas pelo CCA. Em função dos parâmetros e respetivos indicadores de desempenho. A avaliação é presente ao CCA para efeitos de: <ul style="list-style-type: none"> Harmonização de propostas de avaliações de desempenho muito bom, bom ou inadequado; Reconhecimento da distinção de excelente.
2ª quinzena janeiro 2026	<p>Reunião do CCA</p> <ul style="list-style-type: none"> Harmonização e validação das propostas de avaliação e reconhecimento de excelência. <ul style="list-style-type: none"> Análise das propostas de avaliação; Harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, procedendo à: <ul style="list-style-type: none"> Validação das propostas de avaliação de desempenho de <ul style="list-style-type: none"> Muito Bom (30%); Bom (30%); Inadequado. Análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento do desempenho excelente (10%). <p>Em caso de não validação da proposta de avaliação:</p> <ul style="list-style-type: none"> CCA estabelece a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos do disposto do "n.º 6 do artigo 50.º". <p>Em ambos os casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> CCA transmite a classificação final ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado na reunião de avaliação e a remeta para homologação; O reconhecimento do desempenho excelente implica declaração formal do conselho coordenador da avaliação.
Fevereiro 2026	<p>Reunião de avaliação</p> <ul style="list-style-type: none"> Reunião entre avaliador e avaliado para comunicação da avaliação de desempenho anterior e contratualização dos objetivos, respetivos indicadores e fixação das competências e formação associada; Marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado; Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> Dar conhecimento da avaliação; Analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador; Identificar as suas expectativas de desenvolvimento; Abordar os demais efeitos previstos no artigo 52.º: <ul style="list-style-type: none"> Identificar potencialidades pessoais e profissionais que devam ser desenvolvidas; Diagnóstico de necessidades de formação; Identificar competências e comportamentos profissionais a melhorar; Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados; contratualizar os parâmetros de avaliação para o ciclo de 2026.
Após a reunião de avaliação	<p>Controlo da contratualização dos parâmetros de avaliação</p> <ul style="list-style-type: none"> CCA verifica o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação para o ano de 2026; CCA sinaliza os casos de incumprimento; CCA determina a fixação dos referidos parâmetros no prazo máximo de 10 dias úteis.

<p>No prazo máximo de 10 dias úteis após a reunião de avaliação</p>	<p>Contratualização dos parâmetros em falta</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Avaliador contratualiza os parâmetros de avaliação em falta com o avaliado. <p>Contratualização dos parâmetros por superior hierárquico do avaliador ou, na sua falta, CCA</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Findo o prazo sem que a contratualização tenha ocorrido, o imediato superior hierárquico do avaliador, ou, na sua ausência, o CCA, contratualiza os parâmetros em falta. ➤ Prazo supletivo: 10 dias úteis (art.º 86º CPA). Tal é considerado para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.
<p>No prazo de 10 dias úteis após a reunião de avaliação</p>	<p>Requerimento para apreciação por Comissão Paritária</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Após conhecimento da avaliação para homologação, os avaliados podem requerer a apreciação pela Comissão Paritária.
<p>No prazo de 10 dias úteis após pedido de apreciação</p>	<p>Apreciação da Comissão Paritária</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ A CP reúne para apreciação do processo de avaliação; ➤ A CP elabora relatório subscrito por todos os vogais.
<p>Até 30 de abril 2026</p>	<p>Homologação</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ O Presidente da Câmara ou Vereador com a competência delegada procede à homologação das avaliações de desempenho.
<p>No prazo de 5 dias úteis Após homologação</p>	<p>Notificação da Homologação</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Avaliado toma conhecimento da avaliação homologada.
<p>No prazo de 10 dias úteis após tomada de conhecimento da homologação</p>	<p>Reclamação</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Avaliado apresenta reclamação do ato de homologação dirigido ao Presidente da Câmara Municipal ou Vereador com competência delegada.
<p>No prazo de 10 dias úteis após reclamação</p>	<p>Decisão da Reclamação</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Decisão da reclamação por Presidente da Câmara Municipal ou Vereador com competência delegada. ➤ Tem conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, o relatório da comissão paritária ou do CCA sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

Este despacho vai ser publicitado na página eletrónica do Município de Arruda dos Vinhos.

O Presidente da Câmara
 CARLOS
 MANUEL
 JORGE ALVES
 Carlos Manuel Jorge Alves

Assinado de forma digital por CARLOS MANUEL JORGE ALVES
 Dados: 2025.03.10 10:27:58 Z