

DESPACHO N.º 2883/2026

Vereadora Carla Munhoz

Data: 30 março de 2026

Assunto: Orientações para o processo da avaliação de desempenho (SIADAP) referente ao ano de 2026

Carla Teresa Munhoz Pinheiro, Vereadora da Câmara Municipal de Arruda dos Vinhos, no uso dos poderes delegados por despacho n.º 8508/2025 do Sr. Presidente, datado de 5 de novembro de 2025 e 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 7 de janeiro de 2026:

1- Planeamento do processo da avaliação de desempenho para o ciclo avaliativo de 2026:

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%

Caraterísticas 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

Caraterísticas 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 definido como 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

Resultados

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.

Os objetivos dos trabalhadores devem, sempre que possível, estar alinhados com os objetivos estratégicos e os objetivos anuais da unidade orgânica em que se inserem.

-N.º de objetivos (mínimo)

N.º de objetivos	Técnico superior	Coordenador Técnico	Encarregado Geral Operacional/ Encarregado Operacional
	3	3	3

Competências

Mediante decisão fundamentada por despacho do Sr. Presidente, foi decidido que a avaliação das carreiras gerais de grau de complexidade 1, na categoria de Assistente Operacional e de grau de complexidade 2, na categoria de 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- Critérios para a harmonização das avaliações

Os critérios para a harmonização das avaliações de desempenho, critérios da diferenciação 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 2026

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 2026, 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.

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 e nos critérios definidos em CCA de 26 de maio de 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 e nos critérios definidos em CCA de 26 de maio de 2010:

Critério:

Considerar nos últimos 5 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, e nos critérios definidos em CCA de 26 de maio de 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	5 valores

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	
Titular dos cargos anteriormente referidos por um período inferior a 3 anos;	3 valores
Nas carreiras com graus 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
[1 a 1,999]	Desempenho Inadequado

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

4- Calendarização do processo avaliativo 2026 (SIADAP 2 e 3)

Cronograma de aplicação do SIADAP 3 no Município Arruda dos Vinhos	
No decurso do período avaliativo 2026	<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 2026	<p>Planeamento do ciclo de avaliação de 2027</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Da iniciativa e responsabilidade do <u>Presidente da Câmara</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 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 15 de dezembro de 2026	<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 2026	<p>Requerimentos de ponderação curricular</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ O avaliador requer a avaliação por ponderação curricular, caso não reúna as condições necessárias à realização da avaliação.
Início de janeiro 2027	<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
1ª quinzena janeiro 2027	<p>Auto-avaliação</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 2027	<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 2027	<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 2027 ➤ 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	<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. 86º CPA) <p>Tal é considerado para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.</p>

No prazo de 10 dias úteis após a reunião de avaliação	Requerimento para apreciação por Comissão Paritária <ul style="list-style-type: none"> Após conhecimento da avaliação para homologação, os avaliados podem requerer a apreciação pela Comissão Paritária
No prazo de 10 dias úteis após pedido de apreciação	Apreciação da Comissão Paritária <ul style="list-style-type: none"> A CP reúne para apreciação do processo de avaliação A CP elabora relatório subscrito por todos os vogais
Até 30 de abril 2027	Homologação <ul style="list-style-type: none"> O Presidente da Câmara ou ao Vereador com competência delegada procede à homologação das avaliações de desempenho
No prazo de 5 dias úteis Após homologação	Notificação da Homologação <ul style="list-style-type: none"> Avaliado toma conhecimento da avaliação homologada
No prazo de 10 dias úteis após tomada de conhecimento da homologação	Reclamação <ul style="list-style-type: none"> Avaliado apresenta reclamação do ato de homologação dirigido ao Presidente da Câmara Municipal ou ao Vereador com competência delegada
No prazo de 10 dias úteis após reclamação	Decisão da Reclamação <ul style="list-style-type: none"> Decisão da reclamação pelo Presidente da Câmara Municipal ou ao 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.

No uso dos poderes delegados,
A Vereadora

CARLA
TERESA
MUNHOZ
PINHEIRO

Assinado de forma digital por CARLA TERESA MUNHOZ PINHEIRO
Dados: 2026.04.08 10:49:43 +01'00'

Carla Teresa Munhoz Pinheiro