

Despacho nº 25/2026 P

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho - SIADAP 1, 2 e 3 Orientações gerais para o Ciclo Avaliativo de 2026 e finalização do Ciclo 2025

HÉLDER ANTÓNIO GUERREIRO, PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE ODEMIRA:

No uso das competências que me são conferidas pela alínea a) do n.º 2 do art.º 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12/09, conjugadas com o disposto no art.º 60.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28/12 (SIADAP), na redação atual, para os efeitos previstos nos art.ºs 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 da Avaliação (CCA), realizada em 14.01.2026:

I – Planeamento do Processo de Avaliação do Desempenho – Ciclo Avaliativo de 2026

I.1 - Objetivos Estratégicos: assente no Programa de Governação para o presente mandato “Odemira 2025/2029”, os objetivos estratégicos para 2026 são os definidos no documento “anexo 1”;

I.2 - Objetivos transversais às Unidades Orgânicas - SIADAP 1 e 2 e aos Trabalhadores – SIADAP 3

- Os objetivos considerados no documento “anexo 2”, são transversais a todas as unidades orgânicas e a monitorização, efetuada mediante apresentação no relatório trimestral pelo respetivo dirigente intermédio, deve permitir avaliar o seu cumprimento e eventuais desvios;
- Os objetivos constantes no documento “anexo 3”, são transversais às carreiras/categorias de Técnico Superior e Assistente Técnico, a considerar no momento da negociação, respeitando o n.º de objetivos definidos por carreira e respetivos critérios de superação.

I.3 - Definição dos parâmetros de avaliação – Orientações gerais em matéria de fixação de objetivos e de escolha de competências a aplicar nos processos avaliativos dos dirigentes intermédios (SIADAP 2) e dos trabalhadores (SIADAP 3):

Cada avaliador deve ter em consideração:

Cargo Dirigentes	N.º de Objetivos	N.º de Competências	Competências Transversais Nucleares e Competências Transversais Funcionais (Portaria n.º 236/2024, de 27.09)
Dirigente intermédio De 2.º e 3.º graus	5	5 (sendo as duas competências nucleares obrigatórias e as restantes três competências escolhidas entre o avaliador e o avaliado)	Competências transversais nucleares (obrigatórias): . Competência 1 - Orientação para o serviço público . Competência 2 - Orientação para a colaboração Competências específicas para cargos de direção intermédia: . Competência 5 – Análise Crítica e resolução de problemas . Competência 7 – Comunicação . Competência 17 - Gestão e direção da organização . Competência 18 - Liderança . Competência 19 - Representação institucional . Competência 20 - Visão estratégica

Carreiras Gerais e Especiais	N.º de Objetivos	N.º de Competências	Competências Transversais Nucleares e Competências Transversais Funcionais (Portaria n.º 236/2024, de 27.09)
Técnico Superior / Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação (complexidade funcional 3)	4	5 (sendo duas competências nucleares obrigatórias e as restantes três competências escolhidas entre o avaliador e o avaliado)	Competências transversais nucleares (obrigatórias): - Competência 1 - Orientação para o serviço público - Competência 2 - Orientação para a colaboração Competências transversais, nucleares ou funcionais, possíveis - Competência 3 – Orientação para a mudança e inovação - Competência 4 – Orientação para os resultados - Competência 5 – Análise crítica e resolução de problemas - Competência 8 – Iniciativa - Competência 10 – Organização, planeamento e gestão de projetos - Competência 13 – Orientação para a segurança - Competência 16 – Coordenação de equipas
Assistente Técnico / Coordenador Técnico / Fiscal / Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação (complexidade funcional 2)	3	5 (sendo duas competências nucleares obrigatórias e as restantes três competências escolhidas entre o avaliador e o avaliado)	Competências transversais nucleares (obrigatórias): - Competência 1 - Orientação para o serviço público - Competência 2 - Orientação para a colaboração Competências transversais, nucleares ou funcionais, possíveis - Competência 3 – Orientação para a mudança e inovação - Competência 4 – Orientação para os resultados - Competência 5 – Análise crítica e resolução de problemas - Competência 7 – Comunicação - Competência 8 – Iniciativa - Competência 13 – Orientação para a segurança Competência obrigatória para os trabalhadores que exerçam funções de coordenação de equipas e chefia de equipas multidisciplinares: - Competência 16 – Coordenação de equipas
Assistente Técnico (complexidade funcional 2) Avaliação por competências - Possível para trabalhadores que, cumulativamente: estejam inseridos em carreiras de grau de complexidade 2 e exerçam atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas. Procedimento a adotar: o avaliador, mediante informação devidamente fundamentada dirigida ao Presidente da Câmara, indica os trabalhadores que considera reunirem as condições para uma avaliação só por competências.	-	8	Competências transversais nucleares (obrigatórias): - Competência 1 - Orientação para o serviço público - Competência 2 - Orientação para a colaboração, e a Competência relativa à capacidade de realização e orientação para resultados (obrigatória): - Competência 4 – Orientação para os resultados Competências transversais, nucleares ou funcionais, possíveis - Competência 3 – Orientação para a mudança e inovação - Competência 5 – Análise crítica e resolução de problemas - Competência 6 – Comunicação para os AT - Competência 7 – Iniciativa - Competência 8 – Gestão do conhecimento - Competência 10 – Organização, planeamento e gestão de projetos - Competência 13 – Orientação para a segurança

Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional (complexidade funcional 1)	3	5	Competências transversais nucleares (obrigatórias): . Competência 1 - Orientação para o serviço público . Competência 2 - Orientação para a colaboração Competências transversais, nucleares ou funcionais, possíveis . Competência 3 – Orientação para a mudança e inovação . Competência 4 – Orientação para os resultados . Competência 5 – Análise crítica e resolução de problemas . Competência 6 – Gestão do conhecimento . Competência 7 – Comunicação . Competência 13 – Orientação para a segurança Competência obrigatória para os trabalhadores que exerçam funções de coordenação de equipas e chefia de equipas multidisciplinares: . Competência 16 – Coordenação de equipas
Assistente Operacional (complexidade funcional 1)	3	5	Competências transversais nucleares (obrigatórias): . Competência 1 - Orientação para o serviço público . Competência 2 - Orientação para a colaboração Competências transversais, nucleares ou funcionais, possíveis . Competência 3 – Orientação para a mudança e inovação . Competência 4 – Orientação para os resultados . Competência 5 – Análise crítica e resolução de problemas . Competência 6 – Gestão do conhecimento . Competência 7 – Comunicação . Competência 8 – Iniciativa . Competência 13 – Orientação para a segurança
Assistente Operacional (complexidade funcional 1) Avaliação por competências – Possível que trabalhadores que, cumulativamente: estejam inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e exerçam atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas. Procedimento a adotar: o avaliador, mediante informação devidamente fundamentada dirigida ao Presidente da Câmara, indica os trabalhadores que considera reunirem as condições para uma avaliação só por competências.	-	8	Competências transversais nucleares (obrigatórias): . Competência 1 - Orientação para o serviço público . Competência 2 - Orientação para a colaboração Competência relativa à capacidade de realização e orientação para resultados (obrigatória): . Competência 4 – Orientação para os resultados Competências transversais, nucleares ou funcionais, possíveis . Competência 3 – Orientação para a mudança e inovação . Competência 5 – Análise crítica e resolução de problemas . Competência 6 – Gestão do conhecimento . Competência 7 – Comunicação . Competência 8 – Iniciativa . Competência 12 – Orientação para a participação . Competência 13 – Orientação para a segurança

I.4 - Avaliadores para o Ciclo Avaliativo de 2026 – são avaliadores os membros do Executivo e Dirigentes Intermédios identificados no documento “anexo 4”. No âmbito do SIADAP 3, se no decorrer do ciclo avaliativo se sucederem vários avaliadores, a competência para avaliar recai sobre o avaliador que tiver a qualidade de superior hierárquico no momento da realização da avaliação (art.º 42.º-B da lei em referência).

I.5 - Designação de Avaliadores e Avaliados, por Unidade Orgânica – os trabalhadores afetos a cada unidade orgânica são avaliados pelo respetivo dirigente intermédio de que depende, conforme consta da lista identificada no documento “anexo 5”.

II - Finalização do processo Ciclo Avaliativo 2025 - SIADAP 3

II.1 - Designação de Avaliadores e Avaliados do Ciclo Avaliativo 2025, por Unidade Orgânica – os trabalhadores afetos a cada unidade orgânica são avaliados pelo respetivo dirigente intermédio de que depende, conforme consta da lista identificada no documento “anexo 6”, aprovado em reunião de CCA.

II.2 – Identificação dos trabalhadores sem requisitos funcionais de avaliação - Os trabalhadores que não reúnem os requisitos funcionais de avaliação, conforme “anexo 7”, serão notificados nos termos do disposto no art.º 42.º da lei em referência.

Os trabalhadores que não reúnem os requisitos funcionais para avaliação e que se enquadrem no disposto do n.º 7 do art.º 42.º Lei em referência - trabalhador sem avaliação que releve nos termos do n.º 6 do mesmo artigo, ou se pretender a sua alteração, pode requerer, até 6 de fevereiro do corrente ano, a avaliação por ponderação curricular, realizada nos termos do art.º 43.º, mediante requerimento dirigido ao Presidente da Câmara, acompanhado do currículo atualizado e documentação que considere relevante, podendo juntar declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas as funções.

II.4 - A ponderação curricular e a respetiva valoração obedecem aos critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas. Tais critérios estão definidos nos documentos “anexos 8, 9 e 10”, identificados por carreira, respetivamente.

III. Calendarização dos processos avaliativos – definição e calendarização dos vários procedimentos inerentes ao processo avaliativo (SIADAP) de cada subsistema.

IV. Orientações gerais – integrado no ciclo de gestão do Município de Odemira, a 1 de janeiro de 2026 inicia-se o novo ciclo avaliativo no âmbito do SIADAP. O desenvolvimento e articulação dos processos avaliativos devem respeitar o cronograma identificado no “anexo 11”.

Cumpra-se.

Município de Odemira, 20 de janeiro de 2026.

O Presidente da Câmara Municipal,



Hélder Guerreiro, Eng.º