

DESPACHO Nº 005/FEV/2026

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – 2026

Considerando que:

Nos termos das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 60.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, aplicável à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, compete ao dirigente máximo do serviço, fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação, nos termos da lei e assegurar o cumprimento no serviço das regras estabelecidas na lei em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;

O n.º 10 do artigo 36.º do SIADAP, no âmbito da avaliação dos dirigentes intermédios, dispõe que, para a fixação da classificação final são atribuídas ao parâmetro «Resultados» uma ponderação mínima de 75% e ao parâmetro «Competências» uma ponderação máxima de 25%;

O artigo 50.º da mesma Lei, no âmbito da avaliação dos trabalhadores, dispõe que a avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos parâmetros de avaliação 'Resultados', à qual é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e 'Competências', à qual é atribuída uma ponderação máxima de 40 %;

A contratualização dos parâmetros de avaliação é efetuada no início de cada ciclo de avaliação e sempre que o trabalhador inicie o exercício de uma nova função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos;

Face ao exposto, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 36.º e 50.º do SIADAP, ouvido o CCA em sua reunião de 10 de fevereiro, determino, para o ano de 2026, que as percentagens para a classificação final dos dirigentes e dos trabalhadores, sejam as seguintes:

	Resultados	Competências
Dirigentes	75%	25%
Trabalhadores*	75%	25% ou 100% **

* Todas as carreiras e categorias

** No caso de avaliação apenas com base em competências

Atendendo ainda a que:

Nos termos do n.º 7 do artigo 36.º e do n.º 4 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, o dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação, estabelece por despacho duas competências, de entre as competências transversais nucleares, a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios e dos trabalhadores, definidas por área de atividade e/ou grau de complexidade funcional, a definir nos termos da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, determino:

1. As Competências obrigatórias a considerar na avaliação de dirigentes e trabalhadores, são as seguintes:

a. Dirigentes

Cargo de direção intermédia	Competências Nucleares
	Descrição das competências transversais nucleares definidas (constantes do Anexo I da Portaria n.º 236/2024, de 27 de setembro)
Diretor de Departamento / Chefe de Divisão	1 Orientação para o serviço público (Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo) 4 Orientação para os resultados (Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública)

b. Trabalhadores

Carreira	Competências Nucleares
	Descrição das competências transversais nucleares definidas (constantes do Anexo I da Portaria n.º 236/2024, de 27 de setembro)
Técnico Superior (inclui a carreira de especialista de sistemas e tecnologias de informação)	1 Orientação para o serviço público (Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo) 4 Orientação para os resultados (Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública)
Assistente Técnico (com funções de coordenação nos termos legalmente previstos, desde que efetivamente exercidas)	1 Orientação para o serviço público (Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo) 4 Orientação para os resultados (Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública)

Assistente Técnico (sem funções de coordenação)	• 1 Orientação para o serviço público (Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo) • 4 Orientação para os resultados (Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública)
Assistente Operacional (com funções de coordenação nos termos legalmente previstos, desde que efetivamente exercidas)	• 1 Orientação para o serviço público (Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo) • 4 Orientação para os resultados (Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública)
Assistente Operacional (Artigo 45º-A da Lei 66-B/2007 - Avaliação com base apenas nas competências)	• 1 Orientação para o serviço público (Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo) • 4 Orientação para os resultados (Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública)

Mais determino, ao abrigo do artigo 45.º-A do SIADAP, ouvido o CCA em sua reunião de 10 de fevereiro, que a avaliação de desempenho dos trabalhadores das carreiras de grau de complexidade 1 e 2 que desenvolvam atividades ou tarefas maioritariamente rotineiras, permanentes, padronizadas, previamente determinadas e executivas incida apenas sobre por Competências.

Esposende e Paços do Concelho, 16 de fevereiro de 2026

O Presidente da Câmara Municipal,


(Carlos Martins da Silva, Doutor)