



Município da Ribeira Brava

DESPACHO

9 / 2026

PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO ANO 2026

Tendo presente a Missão, a Visão e os Objetivos Estratégicos definidos para o Município de Ribeira Brava, bem como o enquadramento estratégico e orçamental previsto para o ano de 2026, importa estabelecer as orientações aplicáveis ao processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores e dirigentes municipais.

Missão:

A Câmara Municipal da Ribeira Brava assume como missão desenvolver políticas transversais que assegurem um crescimento social e territorial equilibrado e coeso, promover uma gestão responsável e uma prestação de serviços de qualidade orientada para o interesse público, garantindo uma administração transparente que responda às expectativas de bem-estar e qualidade de vida da população; e gerir os recursos de forma sustentável, eficaz e eficiente, baseada na responsabilidade e no compromisso dos serviços, assegurando um serviço público de excelência e a satisfação dos cidadãos.

Visão:

A Câmara Municipal da Ribeira Brava tem como visão promover um Concelho dinâmico e próximo dos cidadãos como garantia do bem-estar e da qualidade de vida dos ribeirão-bravenses, orientando a promoção de políticas públicas e de prestação do serviço público, com equidade e transparência, para a promoção do desenvolvimento sustentável e socialmente responsável.



Município da Ribeira Brava

DESPACHO

9 / 2026

Objetivos estratégicos do Município da Ribeira Brava:

Em alinhamento com o Orçamento Municipal de execução, centrada nas pessoas e agrupada em 5 eixos prioritários, são afixados os objetivos para a avaliação do SIADAP no ano 2026:

O1: Promover uma cultura organizacional sustentada no trabalho colaborativo e articulado como garantia do princípio da boa administração, planeamento e prestação de serviço público de qualidade;

OE2: Concretizar uma política de recursos humanos centrada no desenvolvimento de competências, formação de equipa e promoção de liderança;

OE3: Melhorar a prestação de informação e a comunicação dos serviços com os seus munícipes, com redução dos tempos de resposta e redução de reclamações;

OE4: Simplificar e modernizar os procedimentos administrativos, com recurso a tecnologia de informação;

OE5: Assegurar uma execução orçamental equilibrada, sustentável e eficiente, garantindo o controlo da despesa pública.

Considerando as orientações gerais a adotar no processo de avaliação do desempenho referente ao ano de 2026, e no exercício das competências que me são conferidas pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, adaptada à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, determino que o processo de avaliação do desempenho observe as seguintes regras:



Município da Ribeira Brava

DESPACHO

9 / 2026

1. SIADAP 2 – SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS DIRIGENTES

A avaliação dos dirigentes intermédios ocorre nos seguintes momentos:

No termo da comissão de serviço, produzindo os efeitos legalmente previstos no Estatuto do Pessoal Dirigente, nomeadamente para efeitos de renovação, não renovação ou cessação da respetiva comissão de serviço;

Anualmente (SIADAP 2), sendo que, no início de cada ciclo avaliativo ou aquando do início do exercício de funções, são contratualizados com o respetivo avaliador os parâmetros e indicadores de avaliação aplicáveis, incidindo sobre os resultados e as competências;

Para efeitos de apuramento da classificação final, é atribuída uma ponderação de 75% ao parâmetro “Resultados” e de 25% ao parâmetro “Competências”, resultando a avaliação final da média ponderada das pontuações obtidas;

Anualmente (SIADAP 3), para efeitos na carreira de origem, podendo o dirigente optar por manter a última avaliação de desempenho nessa carreira ou requerer avaliação por ponderação curricular, devendo este pedido ser apresentado até 31 de dezembro do ano civil anterior ao da avaliação.

2. SIADAP 3 – SUBSISTEMAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS TRABALHADORES

- Nos termos do artigo 41.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a avaliação do desempenho das Unidades Orgânicas é realizada anualmente, devendo os objetivos individuais dos trabalhadores alinhar-se com os objetivos estratégicos definidos para o Município da Ribeira Brava;

- Os trabalhadores integrados nas carreiras de **Assistente Operacional** e **Assistente Técnico**, incluindo os **Coordenadores Técnicos**, são avaliados



Município da Ribeira Brava

DESPACHO

9 / 2026

exclusivamente no parâmetro “**Competências**”, nos termos do artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, devendo ser avaliadas **7 competências**, entre as quais, obrigatoriamente, a competência “Orientação para o serviço público” e “Orientação para os resultados”;

- Aos trabalhadores integrados na carreira de **Técnico Superior e Fiscais** são fixados **5 objetivos** e avaliadas **5 competências**;

- Para efeitos de apuramento da classificação final, é atribuída uma ponderação de 60% ao parâmetro “Resultados” e de 40% ao parâmetro “Competências”, resultando a avaliação final da média ponderada das pontuações obtidas

- As competências a contratualizar correspondem às previstas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, que procede à adaptação do RECAP ao SIADAP, nos seguintes termos:

Carreira e Categoria de Assistente Operacional	
Competência 1	Orientação para o serviço público
Competência 2	Orientação para os resultados
Competência 3	Orientação para a mudança e inovação
Competência 4	Orientação para a colaboração
Competência 5	Iniciativa
Competência 6	Orientação para a participação
Competência 7	Inteligência emocional

Carreira e Categoria de Assistente Operacional e Categoria de Encarregado Operacional	
Competência 1	Orientação para o serviço público
Competência 2	Orientação para os resultados
Competência 3	Orientação para a mudança e inovação
Competência 4	Orientação para a colaboração
Competência 5	Orientação para a segurança
Competência 6	Tomada de decisão



Município da Ribeira Brava

DESPACHO

9 / 2026

Competência 7	Coordenação de equipas
---------------	------------------------

Carreira e Categoria de Assistente Técnico	
Competência 1	Orientação para o serviço público
Competência 2	Orientação para os resultados
Competência 3	Orientação para a mudança e inovação
Competência 4	Orientação para a colaboração
Competência 5	Iniciativa
Competência 6	Gestão do conhecimento
Competência 7	Orientação para a segurança

Carreira e Categoria de Assistente Técnico e Categoria de Coordenador Técnico	
Competência 1	Orientação para o serviço público
Competência 2	Orientação para os resultados
Competência 3	Análise Crítica e Resolução de Problemas
Competência 4	Orientação para a mudança e inovação
Competência 5	Comunicação
Competência 6	Tomada de decisão
Competência 7	Coordenação de equipas

Carreira e Categoria de Técnico Superior e Fiscais	
Competência 1	Orientação para o serviço público
Competência 2	Orientação para os resultados
Competência 3	Orientação para a mudança e inovação
Competência 4	Orientação para a colaboração
Competência 5	Análise Crítica e Resolução de Problemas
Competência 6	Gestão do Conhecimento
Competência 7	Inteligência emocional

Cargos de Direção Intermédia	
Competência 1	Orientação para o serviço público
Competência 2	Orientação para os resultados
Competência 3	Análise Crítica e Resolução de Problemas
Competência 4	Liderança
Competência 5	Visão estratégica



Município da Ribeira Brava

DESPACHO

9 / 2026

- Os critérios de avaliação do grau de cumprimento dos objetivos podem incidir sobre qualidade, quantidade e/ou tempo, podendo ser utilizados isoladamente ou em conjunto, não devendo ultrapassar três indicadores de medida;
- Sempre que a avaliação incida sobre relatórios, propostas de melhoria ou planos de ação, deverá ser especialmente ponderado o critério “qualidade”;
- Quando os objetivos integrem critérios de quantidade e tempo, considera-se que os mesmos são superados quando ultrapassados em 25%;
- A classificação final dos trabalhadores avaliados nos parâmetros “Resultados” e “Competências” resulta da média ponderada, nos seguintes termos:
 - Parâmetro “Resultados” – 60%
 - Parâmetros “Competências” – 40%
- A avaliação por ponderação curricular, quando aplicável, deverá ser requerida até 31 de dezembro do ano civil anterior ao da avaliação.

3. DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHO (SIADAP 3):

É fixada uma percentagem máxima de:

- 30% para as menções qualitativas de Desempenho Bom;
- 30% para as menções qualitativas de Desempenho Muito Bom;
- 10% do total dos trabalhadores, de entre os avaliados com Muito Bom, para o reconhecimento de Desempenho Excelente.

As quotas de diferenciação de desempenho são aferidas por categoria profissional, sendo distribuídas pelas diversas Unidades e Divisões Orgânicas.



Município da Ribeira Brava

DESPACHO

9 / 2026

4. Validação e reconhecimento das propostas de avaliação

A. A validação das propostas de avaliação com a menção de desempenho Bom e Muito Bom depende da verificação das seguintes condições:

- a) Relativamente aos resultados, o avaliador deverá demonstrar o acompanhamento dos objetivos e dos fatores que permitiram ao avaliado cumprir ou superar os objetivos definidos, apresentando a proposta acompanhada dos instrumentos de monitorização e respetivas fontes de verificação;
- b) Relativamente às competências, o avaliador deverá apresentar resultados relativos à avaliação dos conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais, apresentando a proposta acompanhada dos instrumentos de monitorização, com registo de, pelo menos, três evidências documentadas que suportem a avaliação da competência a nível elevado;
- c) O avaliador deverá demonstrar que o avaliado contribuiu para a criação de benefícios adicionais para a instituição no âmbito do desempenho das suas competências.

Não poderão ser atribuídas às menções de Bom e Muito Bom aos trabalhadores que:

- a) Não compareçam, sem motivo justificativo aceitável e previamente comunicado, na reunião de avaliação marcada pelo avaliador;
- b) Não compareçam, sem motivo justificativo aceitável e previamente comunicado, a ações de formação que lhes tenham sido marcadas;
- c) Não apresentem a sua autoavaliação de forma fundamentada na reunião com o avaliador;

Página 7 de 11



Município da Ribeira Brava

DESPACHO

9 / 2026

- d) Não tenham, no mínimo, avaliação de 3 nas avaliações das competências obrigatórias;
 - e) Não mostrem disponibilidade para colaboração com os serviços quando solicitados;
 - f) Tenham registo de violações dos seus deveres de funcionários;
 - g) Tenham registo de advertências ou admoestações;
 - h) Não cumpram o seu dever de informação aos serviços e superiores hierárquicos quando não possam comparecer ao trabalho.
- B. O reconhecimento da menção de desempenho Excelente dos trabalhadores deve ter em consideração os seguintes elementos indiciadores do impacto no serviço do seu desempenho:
- a) Acréscimos de eficácia, de eficiência e de qualidade;
 - b) Otimização dos recursos, designadamente através da sua captação ou redução de custos;
 - c) Inovação organizacional nos produtos ou nos serviços;
 - d) Melhoria na satisfação de utilizadores internos ou externos.

As fundamentações das propostas de desempenho Excelente devem centrar-se sobre estes elementos e dar provas de facto, quando possível, de provas materiais, do respetivo grau de impacto do desempenho:

- a) a) Nível 5 - Impacto de desempenho elevado;
- b) Nível 3 - Impacto do desempenho médio;
- c) Nível 1 - Impacto de desempenho baixo ou inexistente.

A fundamentação nestes termos deverá obrigatoriamente ser realizada pelo avaliador.



Município da Ribeira Brava

DESPACHO

9 / 2026

Para o reconhecimento da menção de desempenho Excelente deve a proposta de avaliação verificar uma aferição de Nível 5 em pelo menos três elementos de impacto no serviço, mantendo-se a menção validada de Muito Bom, quando assim não se verifique.

- C. Em caso de atribuição da menção de desempenho Inadequado, o avaliador deverá apresentar caracterização que especifique os fundamentos de insuficiência no desempenho, por parâmetro, de forma a permitir a identificação das necessidades de formação e a elaboração do plano de desenvolvimento profissional adequados a melhoria do desempenho do trabalhador.

5. Medidas para a aplicação harmoniosa do SIADAP

As ações a desenvolver pelo CCA relativamente à harmonização das propostas de avaliação, determinam as seguintes orientações:

- i. Verificação de eventuais disparidades na forma de apreciação dos níveis de cumprimento das componentes da avaliação;
- ii. Constatação da inexistência de fundamentação devidamente comprovada, sob pena de indeferimento liminar;
- iii. Comprovação de que as propostas apresentadas, reúnem os critérios definidos pelo CCA;
- iv. Verificação que as propostas dos/as avaliadores/as respeitam as percentagens de diferenciação de desempenhos, legalmente impostas;
- v. A análise destes elementos far-se-á de acordo com os seguintes critérios:
 - Equilíbrio de quotas por carreira e unidade orgânica/serviços;



Município da Ribeira Brava

DESPACHO

9 / 2026

- Será efetuada uma análise das fundamentações das avaliações elaboradas pelos/as avaliadores/as;
- Seguidamente será efetuada a ordenação decrescente das notas quantitativas;
- Em caso de empate serão utilizados os critérios sequenciais de desempate indicados no ponto seguinte.

6. Critérios de desempate

Quando, para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder ao desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final de desempenho (Bom, Muito Bom e Excelente), releva consecutivamente:

- 1.º Avaliação obtida no parâmetro de "Resultados";
- 2.º Avaliação no parâmetro "Competências";
- 3.º Classificação da última avaliação de desempenho;
- 4.º Tempo de serviço relevante na carreira;
- 5.º Tempo de serviço no exercício de funções públicas.

Sempre que for necessário proceder à descida de classificação, a nova avaliação de desempenho corresponderá à menção qualitativa imediatamente inferior aquela em que se encontra, com a classificação quantitativa correspondente ao limite superior do intervalo de valores equivalente a essa nova menção.



Município da Ribeira Brava

DESPACHO

9 / 2026

7. Critérios de avaliação por Ponderação Curricular 2026

Os critérios a aplicar na realização da avaliação de desempenho dos trabalhadores, por ponderação curricular, conforme disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o Sistema SIADAP, constam da Ordem de Serviço Informação n.º 8/2026, que constitui o Anexo 1 ao presente despacho.

Ribeira Brava, 04 de fevereiro de 2026

O Presidente da Câmara,

(Jorge Manuel Faria Santos)



Município da Ribeira Brava

INFORMAÇÃO

8 / 2026

SIADAP 2026

ORDEM DE SERVIÇO

FIXAÇÃO DOS CRITÉRIOS PARA A PONDERAÇÃO CURRICULAR E SUA VALORIZAÇÃO

A Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, prevê no seu artigo 42º que, nos casos em que não seja possível realizar a avaliação do desempenho nos termos nela previstos, a mesma seja efetuada pelo Conselho Coordenador da Avaliação mediante proposta do avaliador especificamente designado pelo respetivo dirigente máximo. Esta avaliação traduz-se em ponderação curricular, a qual respeita os termos previstos no artigo 43º, da mesma Lei, com base em critérios fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, prevendo-se, para esse efeito, no nº 5, deste artigo, a possibilidade de o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública estabelecer critérios uniformes para todos os serviços da Administração Pública, nos termos do disposto no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

Assim, o CCA deliberou, por unanimidade, em reunião realizada em 04 de fevereiro de 2026, definir os critérios de qualificação e de valorização de cada um dos elementos de ponderação curricular, de acordo com o seguinte:

1) Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)

Pondera a habilitação que corresponde a grau académico ou que a este seja equiparado, bem como a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado. Na valorização destes elementos, são consideradas as habilitações legalmente exigíveis a data de integração do trabalhador na respetiva carreira:

Inferior à exigida à data de integração na carreira	1 valor
Exigida à data da integração na carreira	3 valores
Superior à exigida a data da integração na carreira	5 valores



Município da Ribeira Brava
INFORMAÇÃO
8 / 2026

2) Experiência Profissional (EP)

Serão ponderados para avaliação da Experiência Profissional dois fatores:

2.1) O exercício efetivo de funções na carreira, em 31 dezembro de 2025, valorizados da seguinte forma:

Até 5 anos de exercício efetivo de funções	1 valor
Entre 5 e 15 anos de exercício efetivo de funções	3 valores
Mais de 15 anos de exercício efetivo de funções	5 valores

2.2) A participação em projetos de relevante interesse para a carreira a que pertence o avaliado, ou o desempenho de funções, cargos ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, em função dos níveis de responsabilidade técnica, complexidade, autonomia 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 consideradas ações ou projetos de relevante interesse, designadamente, todos aqueles que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, comissões, estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço, a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, autoria ou coautoria de livros, artigos ou outras publicações de carácter técnico, bem como aqueles que permitiram alcançar resultados relevantes:



Município da Ribeira Brava

INFORMAÇÃO

8 / 2026

Sem exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou relevante interesse social	1 valor
Exercício de, pelo menos, um cargo dirigente ou função de relevante interesse público ou relevante interesse social	3 valores
Exercício de mais de um cargo dirigente ou mais de um cargo ou função de relevante interesse público ou relevante interesse social.	5 valores

Da pontuação obtida nestes fatores será obtida uma média ponderada, contando 60% o referido na alínea 2.1 e 40% o referido na alínea 2.2.

3) Valorização Curricular (VC)

Na valorização curricular são ponderadas as participações em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, realizadas nos últimos 5 anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social. Para esse efeito consideram-se os cursos, conferencias, palestras, encontros, jornadas e colóquios. Neste elemento são também consideradas as habilitaréis académicas superiores as legalmente exigidas a data de integração do trabalhador na respetiva carreira.

Quando a duração da formação seja indicada em dias, semanas ou meses, far-se-á a sua conversão da seguinte forma:

- A cada dia correspondem 6 horas;
- A cada semana correspondem 5 dias;
- A cada mês correspondem 4 semanas.



Município da Ribeira Brava
INFORMAÇÃO
8 / 2026

Se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 6 horas.

A valorização faz-se de acordo com o quadro infra:

Técnico Superior:

Participação em ações de formação até 100 horas, inclusive	1 valor
Participação em ações de formação entre 100 horas e 150 horas	3 valores
Participação em ações de formação superior a 150 horas	5 valores

Assistente Técnico:

Participação em ações de formação até 59 horas, inclusive	1 valor
Participação em ações de formação entre 60 horas e 100 horas	3 valores
Participação em ações de formação superior a 100 horas	5 valores

Assistente Operacional:

Sem ações de formação ou formação até 15 horas, inclusive	1 valor
Participação em ações de formação entre 16 horas e 30 horas	3 valores
Participação em ações de formação superior a 30 horas	5 valores



Município da Ribeira Brava

INFORMAÇÃO

8 / 2026

4) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EC):

Este elemento pondera e valora o exercício dos cargos previstos nos artigos 7º e 8º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, de acordo com o quadro infra:

Não exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social	1 valor
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse ou relevante interesse social até 3 anos	3 valores
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou relevante interesse social superior a 3 anos	5 valores

5) Fórmulas adotadas:

$$PC = (0,1 \times HAP) + (0,55 \times EP) + (0,2 \times VC) + (0,15 \times EC)$$

Ou, quando $EC = 1$

$$PC = (0,1 \times HAP) + (0,60 \times EP) + (0,2 \times VC) + (0,40 \times EC)$$

PC- Ponderação Curricular;

HAP - Habilitações Académicas e Profissionais;

EP- Experiência Profissional;

VC - Valorização Curricular;

EC - Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público relevante interesse social. Ou



Município da Ribeira Brava
INFORMAÇÃO
8 / 2026

Nas carreiras com grau de complexidade funcional 1 (exigência de escolaridade obrigatória) e grau 2 (exigência do 12º ano de escolaridade ou curso equiparado), o elemento de ponderação curricular "exercício de cargos dirigentes", é substituído por exercício de funções de chefia de unidades orgânicas ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

A pontuação final da avaliação quantitativa é expressa até às centésimas e quando possíveis milésimas. A avaliação final é expressa na escala de avaliação quantitativa e qualitativa relativa a diferenciação de desempenhos prevista nos termos do n.º 3, do artigo 43º, da Lei n.º 66-B/2007, inserindo-se as avaliações curriculares nas percentagens de diferenciação de desempenhos da Câmara Municipal da Ribeira Brava (percentagem máxima de 30% para as avaliações finais de desempenho muito bom, percentagem máxima de 30% para as avaliações finais de desempenho bom, e, de entre estas, 10% do total de trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente), da seguinte forma:

- Desempenho Muito Bom, correspondente a uma avaliação final de 4 a 5 valores;
- Desempenho Bom, correspondente a uma avaliação final de 3,500 a 3,999 valores;
- Desempenho Regular, correspondente a uma avaliação final de 2 a 3,499 valores;
- Desempenho Inadequado, correspondente a uma avaliação final de 1 a 1,999 valores.

Divulgue-se e publicite-se nos termos da lei.

Ribeira Brava, 04 de fevereiro de 2026

O Presidente do CCA,

(Jorge Manuel Faria Santos)