



Município de Alcácer do Sal
DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS

DESPACHO Nº 2

**DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E DO NÚMERO DE “OBJETIVOS E
DE “COMPETÊNCIAS” PARA OS DIRIGENTES**

PARA O ANO DE 2026

Considerando que:

- O SIADAP se subordina aos princípios da coerência e integração, alinhando a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores aos princípios da responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes e trabalhadores;
- Os subsistemas do SIADAP funcionam de forma integrada pela coerência entre objetivos fixados no âmbito do sistema de planeamento, objetivos fixados do ciclo de gestão do serviço e objetivos fixados aos dirigentes e aos trabalhadores;
- O artº 35º da Lei nº 66-B/2007 (adiante designada como Lei do SIADAP) estabelece como parâmetros de avaliação dos dirigentes intermédios:
 - Os resultados obtidos nos objetivos da unidade orgânica que dirige;
 - As competências, integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo;
- Estes parâmetros são contratualizados no início de cada ciclo anual de avaliação ou no exercício de funções do dirigente, entre este e o respetivo avaliador (artº 36º, nº 1, da Lei do SIADAP);

- Nos termos do artº 36º, nº 2, da Lei do SIADAP “o parâmetro relativo a “resultados” assenta nos objetivos, em número não inferior a três, negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico” e, nos termos do nº 5, o parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas, para cada dirigente, em número não inferior a cinco”;

- O artº 36º, nº 11, da Lei do SIADAP prescreve que a classificação final dos dirigentes intermédios “*classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação*”, sendo que, nos termos do nº 10, “*são atribuídas ao parâmetro «Resultados» uma ponderação mínima de 75 % e ao parâmetro «Competências» uma ponderação máxima de 25%*”

- Tendo a secção restrita do CCA, em 29 de abril de 2026, validado a proposta sobre a matéria,

Determino que:

- I. Os objetivos a fixar aos dirigentes devem ser totalmente articulados com os objetivos do serviço;
- II. Os dirigentes devem dar integral cumprimento aos prazos previstos na Lei nº 66-B/2007;
- III. Os avaliadores negoceiem com os avaliados os seguintes parâmetros:
 - 3 objetivos;
 - 5 competências;
- IV. Fixar as ponderações dos parâmetros de avaliação em:
 - 75% para os resultados;
 - 25% para as competências.

Relativamente à diferenciação de desempenhos,

Considerando que:

- Nos termos do artigo 37º, nº 7, da Lei nº 66-B/2007, a diferenciação de desempenho é garantida:

- Pela fixação da percentagem máxima de 5% do total de dirigentes para o reconhecimento de mérito, conquanto tenham sido avaliados com “muito bom”;
- Pela fixação da percentagem máxima de 15% para as avaliações de desempenho de muito bom;
- Pela fixação da percentagem máxima de 15% para as avaliações de desempenho Bom.

- Segundo o nº 8 do mesmo artigo, estas percentagens incidem sobre o total de dirigentes avaliados, podendo haver, pelo menos, um dirigente com reconhecimento de desempenho excelente quando a aplicação das percentagens determine número inferior à unidade;

Determino que:

Sejam fixadas as seguintes percentagens para garantia da diferenciação de desempenhos:

- I. **Reconhecimento do desempenho excelente:** 5% do total de dirigentes, desde que tenham obtido menção de desempenho “muito bom”;
- II. **Menção de desempenho muito bom:** 15% do total dos dirigentes;
- III. **Menção de desempenho bom:** 15% do total de dirigentes.

Alcácer do Sal, 29 de abril de 2026

A Presidente da Câmara



Clarisse Maria Gaudino Veredas Campos

