

## CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

Extrato à Ata n.º 01/2021, de 08.04.

### Critérios e regras para fundamentação e validação de “Insuficiente”, de “Relevante” e reconhecimento de “Excelente”, para o biénio 2021/2022 (SIADAP 3)

Na Lei n.º66-B/2007, de 28.12, na redação atual estão descritas as linhas gerais do processo de diferenciação de **Mérito** e de **Excelência**. Pretende-se que **seja ao nível dos/as Avaliadores/as que esta diferenciação seja efetuada** evitando-se, sempre que possível, a necessidade de intervenção do CCA.

Pelo art.º 45º “Parâmetros de avaliação”, do diploma “A avaliação do desempenho dos trabalhadores integra-se no ciclo de gestão de cada serviço e incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) «**Resultados**» obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica;
- b) «**Competências**» que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função”;

O n.º4 do art.º 50º dispõe que: “**A avaliação final** é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- a) Desempenho relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- c) Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999”.

A) Quanto ao Reconhecimento de “**Excelência**” (art.º 51):

“1 - A atribuição da menção qualitativa de **Desempenho relevante** é objeto de apreciação pelo Conselho Coordenador da Avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando **Desempenho excelente**, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.

2 - A iniciativa prevista no número anterior **deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacte do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.**

3 - O reconhecimento do mérito previsto no n.º1 é objeto de **publicitação no serviço pelos meios internos considerados mais adequados”.**

B) Quanto à menção de “**Inadequado**” (art.º 53º):

“1 - A atribuição da menção qualitativa de **Desempenho inadequado** deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

a) Analisar os **fundamentos de insuficiência** no desempenho e **identificar as necessidades de formação** e o **plano de desenvolvimento profissional** adequados à melhoria do desempenho do trabalhador;

b) **Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades** do trabalhador.

2 - As **necessidades de formação identificadas** devem traduzir-se em ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional”.

Pelo n.º1 do art.º 56º, com a epígrafe “**Avaliador**”: “A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, cabendo ao avaliador: f) **Fundamentar as avaliações de Desempenho relevante e Desempenho inadequado, para os efeitos previstos na presente lei**”.

#### **Fundamentação da menção de “Desempenho Relevante”:**

Deve ser assegurado o seguinte procedimento, comum às propostas quantitativas a que seja correspondente uma menção qualitativa de “**Relevante**” (entre 4 e 5), a respeitar no preenchimento do ponto 5, da Ficha de Avaliação.

Quanto:

##### **i. Aos Resultados:**

Para qualquer “*Objetivo*”, para o qual seja atribuído pelo/a avaliador/a ou avaliado/a a **pontuação 5 – “Objectivo superado**”, o/a mesmo/a terá que **descrever, de forma clara e concisa, quais os benefícios** para a unidade orgânica, pelo facto de o objetivo ter sido considerado “*Superado*”.

##### **ii. Às Competências**

Para qualquer “*Competência*” a que for atribuída pelo/a avaliador/a ou avaliado/a a **pontuação 5 – “Competência demonstrada a um nível elevado**”, o/a mesmo/a terá que;

- Indicar **exemplos concretos de comportamentos** do/a avaliado/a, que suportem a atribuição da pontuação;
- Concretizar em que medida o exercício dessa “*Competência*”, **se traduziu em benefícios** para a unidade orgânica;

#### **Quanto à fundamentação da menção de “Desempenho Inadequado”:**

Deve ser assegurado o seguinte procedimento, comum às propostas quantitativas a que seja correspondente uma menção qualitativa de “**Inadequado**” (entre 1 e 1,999), a respeitar no preenchimento do ponto 6, da Ficha de Avaliação.

Quanto:

**i. Aos Resultados:**

Para qualquer “*Objetivo*” para o qual seja atribuído pelo/a avaliador/a a **pontuação 1 – “Objetivo não atingido”**, o/a mesmo/a terá que **descrever, de forma clara e concisa, quais os factos ou dados que justifiquem a situação de incumprimento, do (s) “Objetivo (s)”**.

**ii. Às Competências**

Para qualquer “*Competência*”, a que for atribuída pelo/a avaliador/a a **pontuação 1 – “Competência não demonstrada ou inexistente”**, o/a mesmo/a deverá;

- Indicar **exemplos concretos de comportamentos** do/a avaliado/a que suportem a atribuição da pontuação;
- Concretizar em que medida o exercício da “*Competência*”, se traduziu em insuficiência de atitudes, conhecimentos, ou domínios da mesma, para a unidade orgânica;

**Quanto à fundamentação da menção de “Desempenho Excelente”:**

1. Deverão ser **identificados os contributos relevantes, que tiveram impacto em alguma** das seguintes áreas, designadamente:  
**Projetos pioneiros e/ou de inovação e boas práticas no âmbito da Administração Pública;**  
**Melhoria extraordinária do serviço, incluindo inovação e medidas de melhoria e reengenharia de processos;**  
**Simplificação e racionalização de procedimentos;**  
**Diminuição de custos de funcionamento de uma análise de custo/benefício com impacto direto no serviço prestado à população;**
2. O “*Desempenho Excelente*” significa um **contributo excepcional para os resultados atingidos pelo Município**, pelo que só serão considerados para efeitos de reconhecimento de “*Desempenho Excelente*” os Dirigentes e Trabalhadores que tenham superado todos os “*objetivos*” fixados.
3. Os proponentes devem identificar de forma clara os ganhos/benefícios **quantitativos e qualitativos** para o serviço e para o Município.

**CrITÉRIOS da avaliação por “Ponderação Curricular”, para o biénio 2021/2022**

Com a publicação do Despacho Normativo n.º4-A/2010, de 8 de fevereiro, os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração, a que se referem o n.ºs 5 a 7 do art. 42º e 43º da Lei n.º66-B/2007, de 28.12, aplicável à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º18/2008, de 04.09, são os seguintes:

- 1 - (HAP) Habilitações Académicas e Profissionais;
- 2 - (EP) Experiência Profissional;
- 3 - (VC) Valorização Curricular;
- 4 - (EC) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

### **1 - (HAP) Habilitações Académicas e Profissionais**

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 valoração destes elementos, são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data do trabalhador/a na respetiva carreira.

<b>Habilitações Académicas e Profissionais</b>	<b>Valoração</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Inferior à exigida à data da integração na carreira</b></li></ul>	<b>1</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Exigida à data de integração na carreira</b></li></ul>	<b>3</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Superior à data de integração na carreira, desde que tenha interesse relevante e/ou adequada à área funcional</b></li></ul>	<b>5</b>

### **2 - (EP) Experiência Profissional**

O elemento Experiência Profissional (EP) pondera e valora o desempenho efetivo de funções, cargos ou atividades, exercidos no ano a que diz respeito, 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 e devidamente confirmada pelo Presidente/Vereadores/Dirigentes/Responsáveis /Coordenadores e Chefias.

São considerados ações ou projetos de relevante interesse, designadamente, aqueles que envolvam estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, autoria ou co-autoria de livros, artigos ou outras publicações de carácter técnico, bem como aqueles que permitam alcançar resultados relevantes.

<b>Experiência Profissional</b>	<b>Valoração</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funções, cargos ou atividades cuja descrição não permite identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequadas ao grau de complexidade funcional da carreira</li> </ul>	<b>1</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funções, cargos ou atividades cuja descrição permite identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequadas ao grau de complexidade funcional da carreira</li> </ul>	<b>3</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funções, cargos ou atividades cuja descrição permite identificar ações ou projetos de relevante interesse e/ou boas práticas ou o alcance de resultados relevantes com benefícios concretos para os trabalhadores ou para a atividade do Município</li> </ul>	<b>5</b>

### **3 - (VC) Valorização Curricular**

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, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios.

Neste elemento são também consideradas as habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data de integração do trabalhador/a na respetiva carreira.

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

### **TÉCNICO/A SUPERIOR**

<b>Valorização Curricular</b>	<b>Valoração</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – inferior a 90 horas (cumulativa, ou não)</li> </ul>	<b>1</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – igual ou superior a 90 horas, e inferior a 300 horas, de forma cumulativa, ou frequência em formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional com aproveitamento positivo, qualitativo ou quantitativo</li> </ul>	<b>3</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – igual ou superior a 300 horas, de forma cumulativa, ou frequência em formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional com aproveitamento positivo, qualitativo ou quantitativo</li> </ul>	<b>5</b>

**ASSISTENTE TÉCNICO/A e ASSISTENTE OPERACIONAL**

Valorização Curricular	Valoração
<ul style="list-style-type: none"> <li>Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – inferior a 60 horas (cumulativa, ou não)</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – igual ou superior a 60 horas, e inferior a 150 horas, de forma cumulativa, ou frequência em formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional com aproveitamento positivo, qualitativo ou quantitativo</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – igual ou superior a 150 horas, de forma cumulativa, ou frequência em formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional com aproveitamento positivo, qualitativo ou quantitativo, ou habitação superior exigida à data de integração na carreira</li> </ul>	5

**3 - (EC) Exercício de Cargos Dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social**

Este elemento pondera e valora o exercício dos cargos previstos nos artigos 7º e 8º do Despacho Normativo n.º 4-A/52010, de 8 de fevereiro, de acordo com o quadro infra:

	Valoração
<ul style="list-style-type: none"> <li>Não exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social até 3 anos</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social superior a 3 anos</li> </ul>	5

Neste elemento são ainda considerados os cargos ou funções desempenhados em Associações/Instituições de Direito Privado com interesse público.

**III**

1 – A avaliação por ponderação curricular (PC), bem como a cada fator nela considerado, será valorado através da aplicação da seguinte fórmula:

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

Ou quando EC =1

$$PC = (0,1 \times HAP) + (0,60 \times EP) + (0,2 \times VC) + (0,10 \times EC)$$

Em que:

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 ou relevante interesse social.

Nas carreiras com graus de complexidade 1 (exigência de escolaridade obrigatória) e grau 2 (exigência do 12º ano de escolaridade ou curso equivalente), o elemento de ponderação “exercício de cargos dirigentes”, é substituído por exercício de funções de chefia de unidades e 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 possível, milésimas.

#### IV

Quanto 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 35 horas;
- a cada mês correspondem 4 semanas;
- se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 6 horas.

#### V

A avaliação final é expressa na escala de avaliação quantidade e qualidade relativa à diferenciação de desempenhos prevista nos termos do n.º3 do artigo 3º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, inserindo-se as avaliações curriculares nas percentagens de diferenciação de desempenhos da Câmara Municipal (percentagem máxima de 25% para as avaliações finais de desempenho relevante e, de entre estas, 5% do total de trabalhadores para reconhecimento de desempenho relevante), da seguinte forma:

- “Desempenho Relevante”, correspondente a uma avaliação final de 4 a 5 valores;
- “Desempenho Adequado”, correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 2 a 3.999 valores
- “Desempenho Inadequado”, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.”

**Definição de "Contagem de tempo para efeitos de serviço efetivo", para 2021/2022**

No que diz respeito à definição da contagem de tempo, que de acordo com a lei em vigor um/a trabalhador/a cumpre o requisito funcional de trabalho efetivo (n.º2 do art. 42º da Lei n.º66/B-2007 e posteriores alterações), quando no biénio em avaliação tenha trabalhado pelo menos 1 ano (365 dias).

**Definição do número de "Objetivos" e de "Competências" a que se deve subordinar a avaliação do desempenho para o biénio 2021/2022 (SIADAP 3) e respetiva ponderação;**

Tendo em conta que:

- Pelo art.º 89º do Anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho "Os trabalhadores estão sujeitos ao regime de avaliação do desempenho constante de diploma próprio referido na alínea a) do artigo 5.º";
  - Pela alínea c) do n.º1 do artigo 58º da Lei n.º66-B/2007 de 28 de Dezembro, compete ao CCA "Estabelecer o número de objectivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os **trabalhadores** do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira.";
  - Na Lei é definido um **número mínimo de 3 e um máximo de 7 "Objetivos"**;
  - É legalmente definido um **número mínimo de 5 "Competências"** (Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro);
  - Para os resultados a obter em cada "Objetivo" são **previamente estabelecidos indicadores de medida de desempenhos que obrigatoriamente contemplem a possibilidade de superação dos "Objetivos". Estes indicadores atualmente, não devem ultrapassar o número de três (3);**
- Para a avaliação final as ponderações a **aplicar aos parâmetros "Resultados" e "Competências" são, de acordo com o estipulado no n.º2 do art.º 50º, sessenta por cento (60%) e quarenta por cento (40%), respetivamente.**
- A **avaliação final** é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação (n.º1 do art. 50º e n.º11 do art. 36º da Lei n.º66-B/2007);

Os **objetivos para o biénio 2021/2022**, devem estar **alinhados em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal designadamente, com os respetivos objetivos estratégicos, Orçamento, Plano de Atividades e Mapa de Pessoal.**

a) Os **objetivos** a fixar em SIADAP 3 deverão, sempre que possível, refletir toda a atividade desenvolvida pelo/a trabalhador/a, daí a importância aquando da sua definição, seja fundamental ter em conta as seguintes características:

- **Coerentes**, específicos, claros e precisos;
- **Mensuráveis**, ou seja, quantificáveis qualitativamente e/ou quantitativamente;



- **Atingíveis**, ou seja, viáveis ou atingíveis, porem desafiantes;
- **Realistas** ou possíveis de atingir;
- **Ligados ao tempo**, ou seja, calendarizados tendo associado um prazo de concretização.

b) Os objetivos a fixar devem ser de:

- **Eficácia** - o objetivo deverá ser de produção de bens ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos resultados;
- **Eficiência** - o objetivo deve ser fixado no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
- **Qualidade**- O objetivo deve ser orientado para a inovação, melhoria do serviço e satisfação dos clientes/municípios;

c) No que concerne **aos indicadores de desempenho** estes devem ser:

- Pertinentes** face aos objetivos que se pretende medir - os indicadores devem permitir medição efetiva dos resultados que 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 perceber;
  - **Comparáveis** - devem permitir comparação face a valores históricos e a outras unidades orgânicas.
- Os indicadores podem ser fixados em percentagens, em tempo ou em número de erros, mas todos eles devem ter definido a meta a atingir, o grau de tolerância e o intervalo.

Define-se o seguinte número de “**Objetivos**” e “**Competências**”:

<b>Carreira/categoria</b>	<b>N. de Objetivos</b>	<b>N.º de Competências</b>
Técnico Superior	5	6
Coordenador Técnico	4	6
Assistente Técnico	3	6
Encarregado Geral Operacional ou Encarregado Operacional	4	6
Assistente Operacional	3	6

Caso se verifique cumulativamente os requisitos mencionados no art.º80 da Lei n.º 66-B/2007, de 28.12, na redação atual (Avaliação com base nas competências), aplica-se a avaliação de acordo com o Ponto 6.

#### LISTA DE COMPETÊNCIAS

Carreira/categoria	COMPETÊNCIAS
	Descrição das competências fixas definidas (número de série da competência na Listagem, constante do Anexo I à Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro)
Técnico/a Superior/Responsável	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientação para o serviço público; (2)</li> <li>• Planeamento e organização (3);</li> <li>• Adaptação e melhoria contínua (6);</li> <li>• Iniciativa e autonomia (7);</li> <li>• Otimização de recursos (9);</li> <li>• Coordenação (14).</li> </ul>
Técnico/a Superior	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientação para resultados (1);</li> <li>• Orientação para o serviço público; (2)</li> <li>• Planeamento e organização (3);</li> <li>• Adaptação e melhoria contínua (6);</li> <li>• Iniciativa e autonomia (7);</li> <li>• Trabalho de equipa e cooperação (13).</li> </ul>
Coordenador Técnico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientação para o serviço público (2);</li> <li>• Adaptação e melhoria contínua (5);</li> <li>• Coordenação (6);</li> <li>• Trabalho de equipa e cooperação (7);</li> <li>• Iniciativa e autonomia (11);</li> <li>• Otimização de recursos (12).</li> </ul>
Assistente Técnico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientação para o serviço público (2);</li> <li>• Organização e método de trabalho (4);</li> <li>• Adaptação e melhoria contínua (5);</li> <li>• Trabalho de equipa e cooperação (7);</li> <li>• Relacionamento interpessoal (10);</li> <li>• Iniciativa e autonomia (11).</li> </ul>
Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização e orientação para resultados (1);</li> <li>• Orientação para o serviço público (2);</li> <li>• Organização e método de trabalho (4);</li> <li>• Coordenação (6);</li> <li>• Otimização de recursos (10);</li> <li>• Orientação para a segurança (14).</li> </ul>
Assistente Operacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização e orientação para resultados (1);</li> <li>• Orientação para o serviço público (2);</li> <li>• Organização e método de trabalho (4);</li> <li>• Trabalho de equipa e cooperação (5);</li> <li>• Adaptação e melhoria contínua (8);</li> <li>• Orientação para a segurança (14).</li> </ul>

É transversal a todas as carreiras/grupos profissionais a “Competência” “Orientação para o serviço público”.

**Fixação de orientações quanto à Avaliação de Desempenho com base exclusivamente em “Competências”, para o biénio 2021/2022 (SIADAP 3)**

Nos termos do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterado pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, em casos excecionais, a avaliação de desempenho de alguns trabalhadores, designadamente assistentes técnicos e assistentes operacionais, poderá apenas incidir sobre o parâmetro “Competências”, **mediante a decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, desde que se encontrem cumulativamente reunidas as seguintes condições:**

- a) Trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;
- b) Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

Que em determinadas situações, o facto de os/as trabalhadores/as desempenharem funções de rotina, repetitivas e com carácter de permanência traz grandes dificuldades na definição de objetivos que se caracterizem por resultados.

A **FAQ da DGAEP (anexa)**, que refere: “...a Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, fixou a duração da escolaridade obrigatória em 12 anos, entende-se que o regime excecional de avaliação com base nas competências deve considerar-se aplicável aos trabalhadores integrados em carreiras e categorias de graus 1 e 2 de complexidade funcional, nomeadamente as carreiras gerais de assistente operacional e assistente técnico e, bem assim, aos das carreiras não revistas para as quais se encontre definido um nível habilitacional igual ou inferior a 12 anos de escolaridade, desde que observadas as condições nele previstas.”;

**Requisitos a observar na aplicação da avaliação com base no parâmetro “Competências”:**

Com o intuito de haver uniformidade e equidade/comparabilidade no processo de avaliação com base no parâmetro “Competências”, propõe-se que sejam observados os seguintes princípios e requisitos:

A avaliação por competências prevista no art. 80º da Lei 66-B/2007, alterada pelo art.º 34º da Lei n.º55-A/2010, no seu n.º 4 refere que as competências **não devem ser em número inferior a oito;**

Ainda, nos termos do n.º5 do referido artigo 80º, na escolha das “Competências” aplica-se o disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 36º e no artigo 68º, **sendo, contudo, obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.**

Considerando a referida disposição legal, o Sr. Presidente solicitou ao CCA que se pronunciasse quanto à possibilidade de ser aplicada a avaliação com base nas competências relativamente a trabalhadores das carreiras de **Assistente Técnico e Assistente Operacional**, no âmbito do processo de avaliação para o biénio 2021/2022.

Atendendo a que estes trabalhadores, desempenham tarefas rotineiras e permanentes ao longo do período de avaliação, o que dificulta a atribuição e negociação de objetivos baseados na eficiência,

eficácia e qualidade e que as características que devem ser subjacentes aos mesmos, designadamente serem mensuráveis e ambiciosos, o CCA deliberou, por unanimidade, emitir parecer favorável à avaliação só com base nas competências, prevista no artigo 80.º da citada Lei, aos trabalhadores das carreiras de Assistente Operacional e de Assistente Técnico. Cada avaliador/a conhecedor/a da realidade funcional da Unidade Orgânica que dirige, **deverá ponderar caso a caso**. Assim, a avaliação do desempenho dos/as trabalhadores/as que, cumulativamente, preenchem os requisitos constantes no art. 80º da Lei n.º66-B/2007, com a redação dada pelo art. 34º da LOE/2011 (“...a quem, no recrutamento para a respectiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente; b) [...] (“funções rotineiras”), **incida apenas sobre o parâmetro “Competências”, constantes do quadro seguinte:**

**LISTA DE COMPETÊNCIAS**

Carreira/categoria	COMPETÊNCIAS
	Descrição das competências fixas definidas (número de série da competência na Listagem, constante do Anexo I à Portaria n.º 359/2013, de 13.12)
Coordenador Técnico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização e orientação para resultados (1);</li> <li>• Coordenação” (6)</li> <li>• Organização e método de trabalho (4);</li> <li>• Adaptação e melhoria contínua (5);</li> <li>• Trabalho de equipa e cooperação (7);</li> <li>• Relacionamento interpessoal (10);</li> <li>• Iniciativa e autonomia (11).</li> <li>• Responsabilidade e compromisso com o serviço (13).</li> </ul>
Assistente Técnico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização e orientação para resultados (1);</li> <li>• Orientação para o serviço público (2);</li> <li>• Organização e método de trabalho (4);</li> <li>• Adaptação e melhoria contínua (5);</li> <li>• Trabalho de equipa e cooperação (7);</li> <li>• Relacionamento interpessoal (10);</li> <li>• Iniciativa e autonomia (11).</li> <li>• Responsabilidade e compromisso com o serviço (13).</li> </ul>
Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização e orientação para resultados (1);</li> <li>• Orientação para o serviço público (2);</li> <li>• Organização e método de trabalho (4);</li> <li>• Trabalho de equipa e cooperação (5);</li> <li>• Coordenação (6);</li> <li>• Adaptação e melhoria contínua (8);</li> <li>• Iniciativa e autonomia (11);</li> <li>• Responsabilidade e compromisso com o serviço (12).</li> </ul>
Assistente Operacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização e orientação para resultados (1);</li> <li>• Orientação para o serviço público (2);</li> <li>• Organização e método de trabalho (4);</li> <li>• Trabalho de equipa e cooperação (5);</li> <li>• Relacionamento interpessoal (7);</li> <li>• Adaptação e melhoria contínua (8);</li> <li>• Responsabilidade e compromisso com o serviço (12);</li> <li>• Orientação para a segurança (14).</li> </ul>

Define-se o seguinte número de “Competências”:

<b>Carreira/categoria</b>	<b>N.º de Competências</b>
Coordenador Técnico	8
Assistente Técnico	8
Encarregado Geral Operacional ou Encarregado Operacional	8
Assistente Operacional	8

Para efeitos no n.º9 do art.º80º da Lei n.º66-B/2007, **a avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências** escolhidas para cada trabalhador/a.

**Sucessão de vários Avaliadores no biénio:** no caso de sucederem vários/as Avaliadores/as no biénio em causa, tem competência para avaliar aquele/a que teve **maior contacto funcional/período temporal com o/a trabalhador/a.**