

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

Extrato à Ata n.º 01/2023, de 19.06.

Critérios e regras para fundamentação e validação de “Insuficiente”, de “Relevante” e reconhecimento de “Excelente”, para o biénio 2023/2024 (SIADAP 3)

Na Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro e posteriores alterações, 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. 45.º “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. 50.º 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. 51.º):

“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. 53.º):

“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. 56.º, 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 boas práticas no âmbito da Administração Pública;
Inovação;
Melhoria extraordinária do serviço, incluindo inovação e medidas de racionalização dos 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 qualificativos** para o serviço e para o Município.

CrITÉRIOS da avaliação por “*Ponderação Curricular*”, para o biénio 2023/2024

Com a publicação do Despacho Normativo n.º4-A/2010, de 08 de fevereiro, os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração, a que se referem o n.ºs 5 a 7 do art. 42.º e 43.º da Lei n.º66-B/2007,

de 28 de dezembro, aplicável à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar n.º18/2008, de 04 de setembro, 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.

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

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.

Experiência Profissional	Valoração
<ul style="list-style-type: none"> • Funções, cargos ou atividades cuja descrição não permite identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequadas ao grau de complexidade funcional da carreira 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Funções, cargos ou atividades cuja descrição permite identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequadas ao grau de complexidade funcional da carreira 	3
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	5

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

Valorização Curricular	Valoração
<ul style="list-style-type: none"> • Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – inferior a 90 horas (cumulativa, ou não) 	1
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	3
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	5

ASSISTENTE TÉCNICO/A e ASSISTENTE OPERACIONAL

Valorização Curricular	Valoração
<ul style="list-style-type: none"> Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – inferior a 60 horas (cumulativa, ou não) 	1
<ul style="list-style-type: none"> 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 	3
<ul style="list-style-type: none"> 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 	5

4 - (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 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º4-A/2010, de 08 de fevereiro, de acordo com o quadro infra:

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

Neste elemento são ainda considerados os cargos ou funções desempenhadas 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 3.º, da Lei n.º66-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.”

Em face do disposto, **foi pelo CCA deliberado aprovar por unanimidade.**

Ponto 4 - Definição de "Contagem de tempo para efeitos de serviço efetivo", para 2023/2024

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. 42.º da Lei n.º66/B-2007 de 28 de dezembro e posteriores alterações), quando no biénio em avaliação tenha trabalhado pelo menos 1 ano (365 dias).

(...) se 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**.

Ponto 5 - Definição do número de "Objetivos" e de "Competências" a que se deve subordinar a avaliação do desempenho para o biénio 2023/2024 (SIADAP 3) e respetiva ponderação;

Tendo em conta que:

- Pelo art.º 89.º 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 58.º 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.º359/2013, 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. 50.º, 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. 50.º e n.º11 do art. 36.º da Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro);

Os objetivos para o biénio 2023/2024, 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, porém 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**”, incluindo o pessoal afeto aos Agrupamentos de Escolas (transferência de competências para os órgãos dos municípios e para as entidades intermunicipais no domínio da educação):

Carreira/categoria	N. de Objetivos	N.º de Competências
Técnico Superior	5	6
Coordenador Técnico/Chefe de Serviços	4	6
Assistente Técnico	4	6
Encarregado Operacional	4	6
Assistente Operacional	4	6

Caso se verifique cumulativamente os requisitos mencionados no art.º 80.º da Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual (Avaliação com base nas competências), aplica-se a avaliação de acordo com o ponto 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.º359/2013, de 13 de dezembro)
Técnico/a Superior/Responsável	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação para o serviço público; (2) • Planeamento e organização (3); • Adaptação e melhoria contínua (6); • Iniciativa e autonomia (7); • Otimização de recursos (9); • Coordenação (14).
Técnico/a Superior	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação para resultados (1); • Orientação para o serviço público; (2) • Planeamento e organização (3); • Adaptação e melhoria contínua (6); • Iniciativa e autonomia (7); • Trabalho de equipa e cooperação (13).
Coordenador Técnico	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação para o serviço público (2); • Adaptação e melhoria contínua (5); • Coordenação (6); • Trabalho de equipa e cooperação (7); • Iniciativa e autonomia (11); • Otimização de recursos (12).
Assistente Técnico	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação para o serviço público (2); • Organização e método de trabalho (4); • Adaptação e melhoria contínua (5); • Trabalho de equipa e cooperação (7); • Relacionamento interpessoal (10); • Iniciativa e autonomia (11).

Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e orientação para resultados (1); • Orientação para o serviço público (2); • Organização e método de trabalho (4); • Coordenação (6); • Otimização de recursos (10); • Orientação para a segurança (14).
Assistente Operacional	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e orientação para resultados (1); • Orientação para o serviço público (2); • Organização e método de trabalho (4); • Trabalho de equipa e cooperação (5); • Adaptação e melhoria contínua (8); • Orientação para a segurança (14).

Fixação de orientações quanto à Avaliação de Desempenho com base exclusivamente em “Competências”, para o biénio 2023/2024 (SIADAP 3)

Nos termos do artigo 80.º da Lei n.º66-B/2007 de 28 de dezembro, alterado pela Lei n.º55-A/2010, de 31 de dezembro, em casos excepcionais, 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 carácter 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 (IV - Avaliação com base nas competências)**, que refere: “...a Lei n.º85/2009, 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 ser criada a 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 artigo 80.º da Lei n.º66-B/2007 de 28 de dezembro, alterada pelo artigo 34.º da Lei n.º55-A/2010 de 31 de dezembro, no seu n.º4 refere que as competências **não devem ser em número inferior a oito;**

Ainda, nos termos do n.º5 do referido artigo 80.º, na escolha das “Competências” aplica-se o disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 36.º e no artigo 68.º, **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 se pronunciasse quanto à possibilidade de ser aplicada a avaliação com base nas competências relativamente a trabalhadores das carreiras acima referidas, no âmbito do processo de avaliação para o biénio 2023/2024.

Atendendo que estes trabalhadores/as, 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 aplicação com base nas competências, previstas no artigo 80.º da citada Lei, aos/às trabalhadores/as 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 artigo 80.º da Lei n.º66-B/2007 de 28 de dezembro, com a redação dada pelo artigo. 34.º 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 de dezembro)
Coordenador Técnico	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e orientação para resultados (1); • Coordenação (6) • Organização e método de trabalho (4); • Adaptação e melhoria contínua (5); • Trabalho de equipa e cooperação (7); • Relacionamento interpessoal (10); • Iniciativa e autonomia (11). • Responsabilidade e compromisso com o serviço (13).
Assistente Técnico	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e orientação para resultados (1); • Orientação para o serviço público (2); • Organização e método de trabalho (4); • Adaptação e melhoria contínua (5); • Trabalho de equipa e cooperação (7); • Relacionamento interpessoal (10); • Iniciativa e autonomia (11). • Responsabilidade e compromisso com o serviço (13).
Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e orientação para resultados (1); • Orientação para o serviço público (2); • Organização e método de trabalho (4); • Trabalho de equipa e cooperação (5); • Coordenação (6); • Adaptação e melhoria contínua (8); • Iniciativa e autonomia (11); • Responsabilidade e compromisso com o serviço (12).
Assistente Operacional	<ul style="list-style-type: none"> • Realização e orientação para resultados (1); • Orientação para o serviço público (2); • Organização e método de trabalho (4); • Trabalho de equipa e cooperação (5); • Relacionamento interpessoal (7); • Adaptação e melhoria contínua (8); • Responsabilidade e compromisso com o serviço (12); • Orientação para a segurança (14).

Para efeitos no n.º9 do art.º 80.º da Lei n.º66-B/2007 de 28 de dezembro, **a avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências** escolhidas para cada trabalhador/a.