

## Comissão de Avaliação

Mandato 2025/2029

### ATA UM

Ao 19 dia do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e seis, pelas 16.00 horas, reuniu nas instalações da sede da União das Freguesias de Alverca do Ribatejo e Sobralinho, a Comissão de Avaliação (CA).

Presenças:

- Carlos Manuel Gonçalves, na qualidade de Presidente da Comissão de Avaliação;
- Fernando Caio, na qualidade de Vogal da Comissão de Avaliação;
- Tereza Mamede, na qualidade de Vogal da Comissão de Avaliação.

#### Ordem de Trabalhos:

**PONTO I:** Regulamento da Comissão de Avaliação;

**PONTO II:** Nomeação do secretário/a da Comissão de Avaliação;

**PONTO III:** Critérios de avaliação por Ponderação Curricular;

**PONTO IV:** Critérios de validação das menções de desempenho Muito Bom, Bom e Inadequado;

**PONTO V:** Critérios do reconhecimento da menção de desempenho de Excelente;

**PONTO VI:** Critérios de desempate das classificações;

**PONTO VII:** Parecer acerca da definição de duas competências em avaliação para o ano de 2026;

**PONTO VIII:** Parecer acerca da ponderação dos parâmetros de avaliação para o ano de 2026;

**PONTO IX:** Parecer acerca de avaliação apenas por competências;

**PONTO X:** Considerações sobre avaliação por “Resultados” e “Competências”.

**PONTO I: Regulamento da Comissão de Avaliação.**

O Sr. Presidente da Comissão de Avaliação, também Presidente da Junta de Freguesia, informou os presentes que o Órgão Executivo elaborou o Regulamento da Comissão de Avaliação, onde estão descritas as normas pelas quais a presente comissão se irá reger.

**PONTO II: Nomeação do secretário/a da Comissão de Avaliação.**

Foi deliberado nomear Fernando Caio como secretário/a da Comissão de Avaliação, ao abrigo do artigo 6.º do Regulamento da Comissão de Avaliação, supramencionado.

Ponto aprovado por unanimidade.

**PONTO III: Critérios de avaliação por Ponderação Curricular.**

Para os trabalhadores que irão solicitar a avaliação por Ponderação Curricular no próximo quadriénio e que cumpram os requisitos contemplados no n.º 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, aplicar-se-ão os critérios descritos em seguida, em conformidade com o artigo 43.º da mesma lei e com o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de fevereiro.

Elementos da Ponderação Curricular

- As habilitações académicas e profissionais;
- A experiência profissional;
- A valorização curricular;
- O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

**Habilitações académicas e profissionais**

Correspondem às legalmente exigíveis à data da integração do avaliado na respetiva carreira, onde:

- ✓ Habilitação Académica corresponde a grau académico ou à sua equivalência;
- ✓ Habilitação Profissional corresponde a curso legalmente reconhecido ou equiparado.

### **Experiência profissional**

É ponderado e valorado o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social. No caso das carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional o “exercício de cargos dirigentes” é substituído por exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação.

A experiência profissional é declarada pelo/a avaliado/a, com descrição das funções ou atividades exercidas e com a indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse, e devidamente confirmadas pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades. O relevante interesse deve ser aferido em função do percurso e experiência profissionais curricularmente demonstrados de modo inequívoco, com a indicação do respetivo período temporal. Na apreciação das funções exercidas serão consideradas como ações ou projetos de relevante interesse as seguintes atividades:

- ✓ Participação em grupos de trabalho, estudos e/ou projetos, em representação do órgão ou serviço, desde que designados e/ou autorizados pelo órgão executivo;
- ✓ Atividade de formador/a;
- ✓ Realização de palestras, conferências e outras atividades de idêntica natureza;
- ✓ Apresentação de propostas de medidas de melhoria para a qualidade do serviço, aprovadas superiormente;
- ✓ Louvores;
- ✓ Trabalhos publicados;
- ✓ Realização de auditorias internas;
- ✓ Participação em júris de procedimentos concursais, desde que como membro efetivo (contratação pública ou contratação de pessoal);
- ✓ Aplicação de métodos de recrutamento e seleção;
- ✓ Secretariado de júris de procedimentos concursais;

- ✓ Substituição da chefia em faltas e impedimentos.

É quantificada em função da média das pontuações obtidas nos parâmetros considerados de acordo com a seguinte expressão:

$$Ep = (EP1 + EP2) / 2$$

**Onde:**

**EP1** – Tempo de serviço nas funções/ atividades inerentes ao conteúdo da respetiva carreira, à data do último dia do período de avaliação.

**EP2** – Participação em ações ou projetos de relevante interesse.

A valoração resultante da fórmula da Experiência Profissional (EP) será enquadrada no quadro seguinte:

Valoração	Conversão para a escala 1 a 5
1,000 a 1,999	1
2,000 a 3,999	3
4,000 a 5,000	5

### Valorização curricular

São consideradas ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com relevância para as funções, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social nos últimos três anos. No caso das carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional o “exercício de cargos dirigentes” é substituído por exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação.

Apenas são consideradas as participações que sejam devidamente comprovadas e com relevância para as funções exercidas pelo/a avaliado/a. Caso o comprovativo documental apresentado não contenha o número de horas, serão consideradas 6 horas por cada dia de formação. Se não existir informação referente ao número de dias será também considerada a duração de 6 horas.

São ainda consideradas nesta componente avaliativa as “habilitações académicas” superiores às legalmente exigíveis à data da integração do avaliado na respetiva carreira.

**Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social**

No caso das carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional o “exercício de cargos dirigentes” é substituído por exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação.

Por cargos ou funções de **relevante interesse público** devem ser considerados, designadamente, os seguintes:

- ✓ Titular de órgão de soberania;
- ✓ Titular de outros cargos políticos;
- ✓ Cargos de dirigente;
- ✓ Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;
- ✓ Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
- ✓ Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- ✓ Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

Por cargos ou funções de **relevante interesse social** devem ser considerados, designadamente, os seguintes:

- ✓ Cargos ou funções em organizações representativas dos avaliados que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical;
- ✓ Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;
- ✓ Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

É com base na documentação entregue pelo/a avaliado/a, sendo que esta deve ser relevante de forma a permitir, ao/à avaliador/a nomeado, fundamentar a proposta de avaliação. Considera-se documentação relevante, o currículo do/a avaliado/a, bem como documentos comprovativos da titularidade de habilitações académicas e/ou habilitações profissionais, declarações de entidades onde são ou foram exercidas funções, certificados de participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, grupos de trabalho, estudos ou projetos, atividade de formador, realização de conferências, palestras e outros que se considere relevantes.

### **Avaliação Final**

A valoração de cada uma das componentes de avaliação deve ser feita com a pontuação de 1, 3 e 5. A avaliação final exprime-se na seguinte escala qualitativa e quantitativa:

Desempenho Muito Bom	4,000 a 5,000 valores
Desempenho Bom	3,500 a 3,999 valores
Desempenho Regular	3,000 a 3,499 valores
Desempenho Inadequado	1,000 a 1,999 valores

A atribuição das menções qualitativas de *Desempenho Muito Bom*, *Bom* e *Inadequado* são objeto de apreciação e carecem de validação pela Comissão de Avaliação, mediante os critérios definidos na presente reunião. Para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, *Desempenho Excelente*, por iniciativa do/a avaliado/a ou do/a avaliador/a, a Comissão de Avaliação terá de reconhecer e validar, segundo critérios também definidos na presente reunião.

A quantificação da avaliação exprime-se na ponderação curricular (P) obtida pela média aritmética ponderada das pontuações obtidas nos parâmetros considerados, de acordo com a seguinte expressão:

$$\text{Ponderação curricular} = 10\% \text{ Hap} + 55\% \text{ Ep} + 20\% \text{ V} + 15\% \text{ Cdc}$$

Aquando da atribuição da pontuação de 1 no parâmetro Cdc, a quantificação da avaliação exprime-se na ponderação curricular (P) obtida pela média aritmética ponderada das pontuações obtidas nos parâmetros considerados, de acordo com a seguinte expressão:

$$\text{Ponderação curricular} = 10\% \text{ Hap} + 60\% \text{ Ep} + 20\% \text{ V} + 10\% \text{ Cdc}$$

Onde:

**P** = Ponderação curricular;

**Hap** = Habilitações académicas e profissionais;

**Ep** = Experiência profissional;

**V** = Valorização curricular;

**Cdc**= Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

### **Carreira de Técnico Superior**

#### **Habilitações académicas e profissionais (Hap):**

<b>Critérios de valorização</b>	<b>Pontuação</b>
Nível habilitacional exigido para integração no posto de trabalho.	3
Nível habilitacional superior ao exigido para integração no posto de trabalho.	5

#### **Experiência Profissional (Ep):**

##### **Tempo de serviço completo na função/ atividade (EP1)**

As funções ou atividades a considerar reportam-se ao conteúdo funcional próprio da carreira de Técnico Superior, conforme o n.º 2 do artigo 88.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

<b>Critérios de valorização</b>	<b>Pontuação</b>
Com menos de 5 anos de serviço.	1
Entre 5 e 10 anos de serviço.	3
Com mais de 10 anos de serviço.	5

Participação em ações ou projetos de relevante interesse (EP2)

<b>Critérios de valorização</b>	<b>Pontuação</b>
Participação em nenhuma ação ou projeto de relevante interesse.	1
Participação entre uma a três ações ou projetos de relevante interesse.	3
Participação em quatro ou mais ações ou projetos de relevante interesse.	5

**Valorização Curricular (V):**

<b>Critérios de valorização</b>	<b>Pontuação</b>
Sem ações de formação ou com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com a duração total inferior a 50 horas.	1
Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com a duração total entre 50 a 100 horas. Ou Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com a duração total inferior a 50 horas e com nível habilitacional de grau superior ao exigido para integração no posto de trabalho.	3
Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com a duração total superior a 100 horas. Ou Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com a duração total superior a 50 horas e com nível habilitacional de grau superior ao exigido para integração no posto de trabalho.	5

**Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (Cdc):**

Critérios de valorização	Pontuação
Não exerceu nenhuma função de dirigente e/ou outro cargo e/ou função de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.	1
Exerceu uma ou duas funções de dirigente e/ou outros cargos e/ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.	3
Exerceu três ou mais funções de dirigente e/ou outros cargos e/ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.	5

### Carreira de Assistente Técnico

#### **Habilitações académicas e profissionais (Hap):**

Critérios de valorização	Pontuação
Nível habilitacional exigido para integração no posto de trabalho.	3
Nível habilitacional superior ao exigido para integração no posto de trabalho.	5

#### **Experiência Profissional (Ep):**

##### Tempo de serviço completo na função/atividade (EP1).

As funções ou atividades a considerar reportam-se ao conteúdo funcional próprio da carreira de Assistente Técnico, conforme o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 5 anos de serviço.	1
Entre 5 e 10 anos de serviço.	3
Com mais de 10 anos de serviço.	5

Participação em ações ou projetos de relevante interesse (EP2)

<b>CrITÉRIOS de valorização</b>	<b>Pontuação</b>
Participação em nenhuma ação ou projeto de relevante interesse.	1
Participação em uma a duas ações ou projetos de relevante interesse.	3
Participação em três ou mais ações ou projetos de relevante interesse.	5

**Valorização Curricular (V):**

<b>CrITÉRIOS de valorização</b>	<b>Pontuação</b>
Sem ações de formação ou com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com a duração total inferior a 35 horas.	1
Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com a duração total entre 35 a 75 horas. Ou Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com a duração total inferior a 35 horas e com nível habilitacional de grau superior ao exigido para integração no posto de trabalho.	3
Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com a duração total superior a 75 horas. Ou Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com a duração total superior a 35 horas e com nível habilitacional de grau superior ao exigido para integração no posto de trabalho.	5

**Exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (Cdc):**

Critérios de valorização	Pontuação
Não exerceu nenhuma função de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.	1
Exerceu uma função de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.	3
Exerceu duas ou mais funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.	5

Carreira de Assistente Operacional

**Habilitações académicas e profissionais (Hap):**

Critérios de valorização	Pontuação
Nível habilitacional exigido para integração no posto de trabalho.	3
Nível habilitacional superior ao exigido para integração no posto de trabalho.	5

**Experiência Profissional (Ep):**

Tempo de serviço completo na função/ atividade (EP1)

As funções ou atividades a considerar reportam-se ao conteúdo funcional próprio da carreira de Assistente Operacional, conforme o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 5 anos de serviço.	1
Entre 5 e 10 anos de serviço.	3
Com mais de 10 anos de serviço.	5

Participação em ações ou projetos de relevante interesse (EP2)

*Coop  
TAL  
Caió*

Critérios de valorização	Pontuação
Participação em nenhuma ação ou projeto de relevante interesse.	1
Participação em uma ação ou projeto de relevante interesse.	3
Participação em duas ou mais ações ou projetos de relevante interesse.	5

**Valorização Curricular (V):**

Critérios de valorização	Pontuação
Sem ações de formação ou com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com a duração total até 25 horas.	1
Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com a duração total entre 25 a 50 horas. Ou Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com a duração total inferior a 25 horas e com nível habilitacional de grau superior ao exigido para integração no posto de trabalho.	3
Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com a duração total superior a 50 horas. Ou Com ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com a duração total superior a 25 horas e com nível habilitacional de grau superior ao exigido para integração no posto de trabalho.	5

**Exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (Cdc):**

Critérios de valorização	Pontuação
Não exerceu nenhuma função de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.	1
Exerceu uma função de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.	3
Exerceu duas ou mais funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.	5

Ponto aprovado por unanimidade.

**PONTO IV: Critérios de validação das menções de desempenho Muito Bom, Bom e Inadequado.**

Por forma a que a Comissão de Avaliação cumpra o estipulado na alínea d) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei supramencionada, torna-se imprescindível estabelecer os critérios de validação ou não validação das menções de Desempenho Muito Bom, Bom e Inadequado. Desta forma, foi deliberado o seguinte:

Desempenho Muito Bom e Bom

As validações dos Desempenhos Muito Bom e Bom dependerão dos requisitos descritos em seguida:

- ✓ Descrição clara e concisa com os contributos relevantes ao nível dos parâmetros de avaliação definidos, com explicação do impacto nos serviços da Freguesia (campo 6 ou 7 na ficha de avaliação);
- ✓ Cumprimento dos universos da diferenciação dos desempenhos.

No caso de existirem propostas em número superior à quota definida, as menções de *Muito Bom* e *Bom* serão validadas de acordo a classificação quantitativa final superior.

No caso de a **avaliação decorrer da ponderação curricular**, aplica-se o disposto acima, à exceção do preenchimento dos campos da ficha de avaliação.

Em caso de não validação das menções de Desempenho Muito Bom ou Bom por parte da presente comissão, ser-lhes-á atribuída a classificação quantitativa de 3,999 e 3,499 respetivamente.

Em cumprimento do n.º 4 do artigo 75.º da Lei supramencionada, quando não se esgote o número de menções de Muito Bom e Bom distribuídas por carreira, o remanescente poderá ser redistribuído para os restantes universos.

#### Desempenho Inadequado

As validações dos Desempenhos Inadequados dependerão dos requisitos descritos em seguida:

- ✓ Caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro;
- ✓ Identificação das necessidades de formação, a incluir no plano de desenvolvimento profissional;
- ✓ Plano de desenvolvimento profissional para o ano seguinte;
- ✓ Fundamentar decisões para melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.

Em caso de não validação das menções de Desempenho Inadequado por parte da presente comissão, ser-lhes-á atribuída a classificação quantitativa de 2,000.

Ponto aprovado por unanimidade.

#### **PONTO V: Critérios do reconhecimento da menção de desempenho de Excelente.**

Relativamente ao reconhecimento de *Desempenho Excelente*, o mesmo é aprovado quando reunidos os seguintes critérios cumulativos:

##### **Avaliação por Resultados e Competências**

- Superação da totalidade dos objetivos;
- Pontuação 5 em mais de 85% das competências objeto de avaliação e pontuação 3 nas restantes competências, sendo que é obrigatório pontuação 5 na competência "Orientação para os Resultados".

##### **Avaliação por Competências**

- Pontuação 5 em mais de 85% das competências, sendo que é obrigatório pontuação 5 na competência "Orientação para os Resultados".

Em cumprimento com o artigo 51.º da Lei supramencionada, o reconhecimento das menções de *Desempenho Excelente* deve ser acompanhado dos seguintes elementos:

Claro

- ✓ Caracterização que especifique os fundamentos para o reconhecimento do Desempenho Excelente com a especificação de situações concretas;
- ✓ Impacto do desempenho de mérito, evidenciando os contributos relevantes para o serviço, concretizando com exemplos concretos.

#### **Avaliação por Ponderação Curricular**

- ✓ Maior número de anos de Experiência Profissional;
- ✓ Maior número de horas de formação na área do posto de trabalho.

Se após a verificação dos requisitos acima verificados, o número de **propostas for em número superior à quota definida**, as propostas para reconhecimento da menção de *Excelente* serão validadas de acordo a classificação quantitativa final superior (em caso de empate, aplicam-se os critérios de desempate).

Em cumprimento do n.º 4 do artigo 75.º da Lei supramencionada, quando não se esgote o número de menções de Excelentes distribuídas por carreira, o remanescente poderá ser redistribuído para os restantes universos.

Ponto aprovado por unanimidade.

#### **PONTO VI: Critérios de desempate das classificações.**

Em cumprimento da alínea g) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e em articulação com o artigo 51.º-A da mesma lei, foi deliberado definir os seguintes critérios de desempate, em caso de igualdade de classificações:

<b>Critério</b>	<b>Avaliação efetiva</b>	<b>Ponderação Curricular</b>
<b>1.º</b>	Classificação real, antes da validação/não validação das menções “Muito Bom” e “Bom”.	Classificação real, antes da validação/não validação das menções “Muito Bom” e “Bom”.
<b>2.º</b>	Maior n.º de horas de formação no ano a que diz respeito a avaliação.	Maior n.º de horas de formação no ano a que diz respeito a avaliação.
<b>3.º</b>	A avaliação obtida na competência “Coordenação” (Quando aplicável.)	Avaliação obtida no parâmetro «Exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou

Critério	Avaliação efetiva	Ponderação Curricular
		relevante interesse social». (Quando aplicável.)
4.º	Classificação quantitativa mais elevada no biénio/ano anterior.	Classificação quantitativa mais elevada no biénio/ano anterior.

Quando subsista o empate, recorrer-se-á aos critérios do artigo 51.º-A da lei suprarreferida.

Ponto aprovado por unanimidade.

**PONTO VII: Parecer acerca da definição de duas competências em avaliação para o ano de 2026.**

No que diz respeito ao parecer da comissão de avaliação, acerca das duas competências pelas quais os trabalhadores deverão ser avaliados, no âmbito do n.º 4, do artigo 48.º da lei supramencionada, foi deliberado o seguinte:

Técnico Superior	Orientação para o Serviço Público Orientação para os Resultados
Assistente Técnico	Orientação para o Serviço Público Orientação para os Resultados
Assistente Operacional	Orientação para o Serviço Público Orientação para os Resultados

As competências foram retiradas das listagens constantes na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

Ponto aprovado por unanimidade.

**PONTO VIII: Parecer acerca da ponderação dos parâmetros de avaliação para o ano de 2026.**

No que respeita ao n.º 4, do artigo 50.º da Lei do SIADAP, a presente comissão considera que a ponderação deverá ser de 60% para os resultados e 40% para as competências, caso o Órgão Executivo pretenda que os avaliados sejam sujeitos aos resultados e competências.

Ponto aprovado por unanimidade.

**PONTO IX: Parecer acerca de avaliação apenas por competências.**

Relativamente ao parecer a emitir pela presente comissão acerca da avaliação dos trabalhadores apenas pelo parâmetro competências, considerando que esta medida poderá ser aplicável a trabalhadores da carreira de Assistente Técnico e Assistente Operacional, cujas tarefas sejam consideradas rotineiras, esta comissão considera pertinente a avaliação da forma referida aos trabalhadores em questão.

De ressaltar que nestes casos e de acordo com o n.º 4 do artigo 45.º-A da Lei do SIADAP, a competência “Realização e orientação para resultados” é obrigatória.

Os trabalhadores serão sujeitos à avaliação de, pelo menos, 8 competências, em cumprimento do n.º 4 do artigo 45.º-A da Lei do SIADAP.

Ponto aprovado por unanimidade.

**PONTO X: Considerações sobre avaliação por “Resultados” e “Competências”.**

Na situação em que a avaliação assenta em “Resultados” e “Competências”, as competências selecionadas das listas que constam da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, têm de ser no mínimo cinco, não excedendo as oito, sendo que duas serão selecionadas pelo órgão executivo, após parecer emitido pela presente comissão.

Para a obtenção dos “Resultados”, devem ser fixados, pelo menos, três objetivos, mínimo exigido por lei, não devendo ser ultrapassado o número de sete.

Na sua fixação, os avaliadores deverão ter em consideração que os objetivos devem ser:

- Simples e claros nas suas finalidades;
- Mensuráveis, tendo o avaliador de recorrer a instrumentos e fontes que permitam uma medição dos resultados obtidos;
- Um suporte de melhoria para área funcional em que os trabalhadores desempenham as suas funções;
- Exequíveis, considerando o tempo e os meios disponíveis que os trabalhadores têm para os concretizar.

Os objetivos, em conformidade com o n.º 2 do artigo 46.º da Lei do SIADAP devem incidir sobre: a produção de bens e atos ou prestação de serviços; a qualidade; a eficiência, e o aperfeiçoamento e desenvolvimento de competências, individuais, técnicas e comportamentais.

Relativamente aos **indicadores de medida**, os mesmos devem possibilitar a efetiva medição dos resultados, bem como permitir uma comparação, no sentido de igualar ou diferenciar desempenhos. Não podem ser definidos mais do que três, conforme o n.º 7 do artigo 46.º da Lei do SIADAP.

Ponto aprovado por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, a presente ata foi lida e aprovada, sendo encerrada a reunião pelas 17.30 horas.

A Comissão de Avaliação

Paulo Gonçalves

Teresa Almeida

Fernanda R. Gato