

CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO (CCA)

DESPACHO N.º 06/2025

Considerando que:

- Nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, fui designado pelo anterior Presidente do Conselho Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Cávado (CIM Cávado), Dr. Ricardo Rio, mediante Despacho n.º 1/2025, de 16 de janeiro, para assumir as competências legais relativas ao Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), conforme o disposto no n.º 1 do artigo 58.º da mencionada Lei;
- Nos termos legais, compete ao CCA, em articulação com o dirigente máximo, estabelecer as diretrizes para a aplicação do SIADAP 3, as orientações gerais para a fixação de objetivos, seleção de competências, indicadores de medida e critérios de superação, bem como os critérios de desempate.

Determino:

- O planeamento do processo de avaliação do desempenho, de forma a assegurar a aplicação objetiva, uniforme e harmonizada do SIADAP no ano de 2026.

1. Planeamento do processo de avaliação do desempenho

À semelhança dos anos anteriores, o processo de avaliação do desempenho relativo ao ano de 2026 articula-se com o ciclo de gestão da CIM Cávado, o qual integra os seguintes documentos estratégicos:

- Objetivos do serviço para 2026, à luz da missão e atribuições da CIM Cávado;
- Orçamento;
- Mapa de Pessoal;
- Plano de Atividades do serviço e das unidades orgânicas;
- Relatório de Atividades.

O ano em avaliação deverá, em regra, observar o calendário constante do Anexo I da presente informação.



Nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, a data-limite para a contratualização de objetivos, respetivos indicadores de medida e critérios de superação, bem como as competências a demonstrar e a formação a associar às mesmas, é a 1.ª quinzena de fevereiro de 2025, sem prejuízo das condições de elegibilidade constantes do artigo 42.º da mesma Lei.

2. Definição de orientações em matéria de fixação de objetivos, indicadores de medida e competências – SIADAP 3

2.1. Objetivos

Nos termos das alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (Lei do SIADAP¹) na sua redação atual:

- a) Devem ser fixados entre um mínimo de 3 e um máximo de 7 objetivos por trabalhador.
- b) Os objetivos são, designadamente:
 - i. De produção de bens e atos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;
 - ii. De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
 - iii. De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
 - iv. De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.
- c) Na fixação de objetivos deve constar, complementarmente, a definição de:
 - i. Uma meta (objetivo a atingir) e uma superação da mesma (objetivo a superar);
 - ii. Indicadores de medida de desempenho, limitados a um máximo de 3 por objetivo, garantindo a mensurabilidade dos resultados e permitindo uma avaliação objetiva e transparente do desempenho do avaliado;

¹ Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabeleceu o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procedeu à revisão do SIADAP.



- iii. Metas e critérios de superação;
 - iv. Fontes de verificação (evidências), sempre que aplicável.
- d) A formulação de objetivos deve observar os seguintes princípios:
- i. Estar alinhada com os documentos estratégicos referidos no ponto 1, com especial relevância para o Plano de Atividades;
 - ii. Estar articulada com os objetivos da unidade orgânica a que pertence cada avaliado, nos termos da alínea a) do artigo 45.º da Lei do SIADAP;
 - iii. Ser efetuada "(...) de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos" (n.º 1 do artigo 46.º da Lei do SIADAP).
- e) Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que envolvam trabalho em equipa ou esforços convergentes para uma finalidade comum. Nesses casos, o avaliador deve identificar, na ficha de avaliação, o objetivo como partilhado e indicar os restantes avaliados que integram a equipa.
- f) O não cumprimento das orientações definidas relativamente à formulação de objetivos, indicadores e critérios de superação pode resultar na não validação das propostas de menção de "Muito Bom" submetidas ao CCA, para efeitos de eventual reconhecimento do mérito correspondente a desempenho excelente.

2.2. Avaliação dos objetivos

Tendo presente a medição do grau de cumprimento de cada objetivo, de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é expressa em três níveis:

- Objetivo superado, a que corresponde uma pontuação de 5;
- Objetivo atingido, a que corresponde uma pontuação de 3;
- Objetivo não atingido, a que corresponde uma pontuação de 1.

A pontuação final a atribuir ao parâmetro "Resultados" é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.



- Objetivos com um único indicador: O resultado do objetivo é igual ao resultado do indicador, seguindo a mesma escala de pontuação (1, 3 e 5).
- Objetivos com mais de um indicador: Como a Lei do SIADAP, não especifica a metodologia, o resultado do objetivo deve ser calculado ponderando os resultados dos indicadores. Esse cálculo é expresso com um número arredondado às décimas, aplicando as seguintes regras:
 - Arredondamento por defeito se a centésima for inferior a 0,05.
 - Arredondamento por excesso se a centésima for igual ou superior a 0,05

Exemplo de cálculo ponderado:

- Indicador 1 (Ponderação 35%) = 3
- Indicador 2 (Ponderação 65%) = 5
- Pontuação do objetivo: $(0,35 \times 3) + (0,65 \times 5) = 4,30$, que arredonda para 4,3

O resultado final do objetivo deve, assim, ser estabelecido nos seguintes termos:

- Pontuações arredondadas entre 4,5 e 5: objetivo superado 5;
- Pontuações arredondadas entre 2,5 e 4,4: objetivo atingido 3;
- Pontuações arredondadas entre 1 e 2,4: objetivo não atingido 1.

2.3. Competências

- a) O parâmetro “Competências” assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador, num número não inferior a 5 e não superior a 8.
- b) A avaliação do parâmetro “Competências” assenta em competências transversais nucleares e funcionais, constantes do Anexo I da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro:
 - São competências transversais nucleares as competências que traduzem a visão, os valores e a cultura da Administração Pública, num contexto presente e prospetivo, aplicáveis a todas as carreiras e cargos.
 - São competências transversais funcionais as competências específicas, associadas às áreas de atividade e ou a postos de trabalho dependentes do contexto funcional, aplicáveis a todas as carreiras e cargos.
- c) As competências referidas na alínea anterior são escolhidas, mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador se não existir acordo.



- d) É obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas para os trabalhadores em efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.
- e) A cada competência estão associados três comportamentos, identificados por grau de complexidade funcional das carreiras e/ou categorias, padronizados de acordo com níveis de exigência.
- f) Nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, aprovo as duas competências transversais nucleares aplicáveis a cada carreira, categoria ou cargo profissional, conforme estabelecido no Anexo II da presente informação.
- g) Quando um ou mais comportamentos associados à competência não forem os mais adequados à realização dos objetivos acordados no parâmetro “Resultados”, avaliador e avaliado, por acordo, devem proceder à sua substituição por outro, da mesma componente, que lhe esteja associado no ReCAP, prevalecendo, em caso de falta de acordo, a decisão do avaliador.
- h) Entre as competências definidas para o trabalhador, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que será objeto de ação de formação. Esta competência será majorada em 1 nível, até à pontuação máxima de 5, caso a avaliação obtida na formação correspondente seja positiva, nos termos do n.º 5 do artigo 48.º conjugado com o n.º 3 do artigo 49.º da Lei do SIADAP.
- i) A formação referida na alínea anterior é objeto de avaliação pela entidade formadora.
- j) No caso dos trabalhadores integrados em carreiras de grau de complexidade 1 e 2, assistente operacional e assistente técnico, respetivamente, a avaliação do desempenho poderá incidir apenas sobre o parâmetro “Competências”, desde que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 45.º-A da Lei do SIADAP. Nestes casos, é obrigatória uma competência relativa à capacidade de realização e orientação para resultados, sendo as restantes competências escolhidas por acordo entre avaliador e avaliado.
- k) Na ausência de acordo sobre a definição dos objetivos e das competências, prevalece a decisão do avaliador. O avaliado deverá justificar, na ficha de avaliação, os motivos que



fundamentam a sua discordância, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 45.º-B da Lei do SIADAP.

2.4. Avaliação das competências

- a) A avaliação das competências é aferida em resultado do número dos comportamentos associados que sejam observados e é expressa em três níveis:
- Competência demonstrada a um nível elevado, a que corresponde uma pontuação de 5;
 - Competência demonstrada, a que corresponde uma pontuação de 3;
 - Competência não demonstrada ou inexistente, a que corresponde uma pontuação de 1.
- b) A classificação final do parâmetro competências resulta da média aritmética simples das pontuações atribuídas nas diferentes competências avaliadas.
- c) Caso o trabalhador, na competência objeto de formação, obtiver avaliação positiva na respetiva ação formativa, a classificação dessa competência é majorada em 1 nível, até à pontuação máximo de 5.

6

2.5. Classificação final

- a) Serão avaliados todos os trabalhadores que, em 2026, apresentem pelo menos 6 meses de serviço efetivo, independentemente do serviço ou unidade orgânica onde este tenha sido prestado.
- b) Para a fixação da classificação final é atribuída ao parâmetro “Resultados” uma ponderação de 60% e ao parâmetro “Competências” uma ponderação de 40%.
- c) A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.
- d) No caso dos trabalhadores avaliados apenas pelo parâmetro “Competências”, a classificação final será a média aritmética simples das pontuações atribuídas nas diferentes competências avaliadas.
- e) A avaliação final é expressa nas seguintes menções qualitativas e quantitativas:



- Muito bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
 - Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
 - Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
 - Inadequado - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados, demonstrando a necessidade de reforço no desenvolvimento profissional do trabalhador.
- f) As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.
- g) Para os dirigentes intermédios (SIADAP 2), o parâmetro “Resultados” terá uma ponderação de 75 % e o parâmetro “Competências” de 25 %. A classificação final será a média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros.

3. Orientações genéricas relativas ao processo de avaliação do desempenho no âmbito da atividade dos avaliadores

7

Os avaliadores devem observar as seguintes orientações:

- a) Assegurar que o sistema de avaliação funcione como um instrumento efetivo de valorização do mérito, de promoção da excelência e de desenvolvimento contínuo dos trabalhadores.
- b) Analisar a ficha de autoavaliação e proceder ao preenchimento da ficha de avaliação do trabalhador, submetendo posteriormente as propostas de avaliação à apreciação e harmonização pelo CCA, garantindo o cumprimento das percentagens legalmente previstas para a diferenciação de desempenhos.
- c) Elaborar fundamentação adequada sempre que seja atribuída menção qualitativa de “Inadequado”, “Bom” ou “Muito Bom”, explicitando os elementos objetivos que suportam a avaliação.
- d) Ter presente que a proposta de atribuição da avaliação de desempenho “Muito Bom” é objeto de apreciação pelo CCA, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho “Excelente”, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.



- e) A iniciativa prevista na alínea anterior deve ser acompanhada de uma caracterização fundamentada, detalhando os respetivos fundamentos e o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes prestados ao serviço.
- f) Em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 65.º da Lei do SIADAP, durante a reunião de avaliação entre avaliador e avaliado, destinada à comunicação da avaliação, devem ser identificadas as potencialidades pessoais e profissionais que necessitem de melhoria, bem como as competências e comportamentos que careçam de aperfeiçoamento. Devem igualmente ser assinaladas as necessidades de formação do avaliado, ficando todos estes elementos registados na ficha de avaliação, de modo a fundamentar as propostas a integrar no Plano de Formação.

4. Critérios de diferenciação das menções “Bom”, “Muito Bom” e de reconhecimento do desempenho “Excelente”

Para garantir rigor, equidade e efetiva diferenciação de desempenhos, estabelecem-se as seguintes diretrizes:

- a) As avaliações de desempenho “Bom” e “Muito Bom” devem ser obrigatoriamente acompanhadas de fundamentação circunstanciada, anexada à ficha de avaliação, evidenciando:
 - Os resultados alcançados pelo avaliado e os principais fatores que contribuíram para a sua obtenção;
 - Os comportamentos demonstrados, associados às competências contratualizadas, que justifiquem o seu desempenho distintivo face aos restantes trabalhadores da mesma categoria e unidade orgânica;
 - Os contributos relevantes do avaliado para os objetivos e funcionamento da unidade orgânica.
- b) Os trabalhadores avaliados com a menção “Muito Bom” podem solicitar ao CCA, por iniciativa própria ou do respetivo avaliador, o reconhecimento de eventual desempenho “Excelente”.



- c) A apreciação do desempenho “Excelente” exige fundamentação que demonstre impacto efetivo e mensurável na unidade orgânica ou no serviço, nomeadamente através de:
- Acréscimos comprovados de eficácia, eficiência e qualidade (em pelo menos duas áreas), bem como contributos para a inovação organizacional, traduzidos em melhorias de processos, métodos ou instrumentos de trabalho;
 - Cumprimento cumulativo dos seguintes requisitos mínimos:
 - No parâmetro Resultados: ter atingido todos os objetivos contratualizados e superado, pelo menos, 75% dos mesmos.
 - No parâmetro Competências: ter obtido a avaliação máxima em, pelo menos, 75% das competências e não ter obtido pontuação 1 em nenhuma delas.
 - Nos casos em que o trabalhador seja avaliado exclusivamente pelo parâmetro Competências: obter a avaliação máxima em, pelo menos, 75% das competências, sem qualquer pontuação 1.

5. Critérios de desempate

- a) Quando se verifique empate entre trabalhadores com a mesma classificação final, são aplicados, pela ordem indicada, os seguintes critérios de desempate:
- i. A avaliação obtida no parâmetro “Resultados”;
 - ii. A média aritmética das valorações obtidas nas competências definidas pelo CCA;
 - iii. A avaliação obtida no parâmetro “Competências”;
 - iv. O número de horas de formação relevante para as funções desempenhadas.
- b) Quando os critérios previstos na alínea anterior se revelem insuficientes, aplicam-se, sucessivamente os critérios previstos no artigo 51.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

6. Ações a desenvolver pelo CCA relativamente à análise e harmonização das propostas de avaliação

A diferenciação dos desempenhos é assegurada através das seguintes percentagens:



- 30 % para as avaliações de desempenho “Muito Bom” e, de entre estas, 10 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento do desempenho “Excelente”;
- 30 % para as avaliações de desempenho “Bom”.

Estas percentagens aplicam-se ao total de trabalhadores avaliados, excetuando aqueles que, no ano civil anterior, embora detentores de relação jurídica de emprego público, tenham prestado menos de seis meses de serviço efetivo ou não tenham trabalhado em contacto com o avaliador, salvo decisão favorável do CCA.

Após receção das propostas de avaliação dos avaliadores, compete ao CCA:

- a) Validar as propostas de avaliação de desempenho “Muito Bom”, “Bom” e “Inadequado”;
- b) Procede ao reconhecimento da menção “Excelente”, mediante declaração formal.

Caso a proposta de avaliação não seja validada, o CCA define nova classificação final quantitativa e menção qualitativa correspondente, informando o avaliador da decisão.

No âmbito da harmonização, o CCA deve:

1. Verificar eventuais disparidades na apreciação do cumprimento de objetivos e competências;
2. Verificar a existência de fundamentação adequada para as menções de “Inadequado”, “Bom” ou “Muito Bom”, e eventual reconhecimento de desempenho “Excelente”, sob pena de indeferimento liminar;
3. Assegurar que os fundamentos apresentados respeitam os critérios definidos pelo CCA e constantes da presente informação.

Para apoiar a análise e harmonização, aplicam-se os seguintes critérios:

1. Procurar equilíbrios de quotas por carreiras/categorias e por universos com funções de coordenação ou chefia, utilizando aproximação por defeito;
2. Realizar uma primeira ordenação por ordem crescente das classificações quantitativas;
3. Proceder a uma análise qualitativa das fundamentações, podendo ocorrer repescagem de casos excluídos na fase quantitativa.
4. Em caso de empate, aplicar os critérios previstos no ponto 5 da presente informação.



As avaliações finais são comunicadas pelo CCA aos avaliadores, para que estes informem os trabalhadores avaliados, dentro do prazo previsto no calendário anexo, nos termos do artigo 61.º da Lei do SIADAP.

7. Monitorização

A monitorização do desempenho constitui uma etapa essencial do processo avaliativo, permitindo validar os objetivos e competências inicialmente contratualizados ou, sempre que necessário, reorientá-los durante o ciclo de avaliação. As suas regras encontram-se previstas no artigo 74.º da Lei do SIADAP.

Recomenda-se a realização de pelo menos uma monitorização formal ao longo do ano, devendo ser utilizadas as fichas próprias para o efeito.

A reformulação de objetivos é realizada por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado e deve ocorrer logo que surjam factos supervenientes que tornem impossível ou inútil o prosseguimento, total ou parcial, dos objetivos contratualizados.

Braga, 2 de dezembro de 2025

Primeiro Secretário do SEI da CIM Cávado,

Rafael Gomes Amorim



ANEXO I

CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO – SIADAP 3

| ETAPAS | PERÍODO DE REALIZAÇÃO | INTERVENIENTES E AÇÕES ESPECÍFICAS |
|--|--|--|
| Planeamento | Último trimestre do ano anterior ao ano em avaliação | <p>Ciclo em Avaliação</p> <p>Dirigente Máximo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fixa níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação; • Estabelece orientações para cumprimento das percentagens de diferenciação de desempenhos. <p>CCA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Critérios de desempate. <p>Ciclo Seguinte</p> <p>Dirigente Máximo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificação alinhada dos objetivos do serviço, dirigentes e trabalhadores; • Estabelece duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores. <p>CCA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Em conjunto com o dirigente máximo, estabelece: <ol style="list-style-type: none"> a) Diretrizes para a aplicação do SIADAP 3; b) Orientações gerais sobre a fixação de objetivos, escolha de competências, indicadores de medida e critérios de superação. |
| Contratualização dos Parâmetros de Avaliação | <p>Fevereiro do ano em avaliação ou no início de novas funções</p> <p>No ano de ingresso, até 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental.</p> | <p>Avaliador e Avaliado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunião para a contratualização de: <ol style="list-style-type: none"> a) Objetivos, respetivos indicadores de medida e critérios de superação; b) Competências e comportamentos associados, incluindo a competência que é objeto de formação. |
| Controlo do Cumprimento da Contratualização | Após reunião de contratualização dos | <p>CCA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verifica o cumprimento e a conformidade da contratualização dos parâmetros de avaliação; |

12



| | | |
|--|--|--|
| dos Parâmetros de Avaliação | parâmetros de avaliação | <ul style="list-style-type: none"> Sinaliza casos de incumprimento: <ol style="list-style-type: none"> Notifica avaliador e avaliado e determina a fixação dos parâmetros no prazo de 10 dias úteis; Findo o prazo sem a contratualização dos parâmetros, estes são fixados pelo superior hierárquico do avaliador (ou, na ausência deste, pelo CCA). |
| Monotorização | No decurso do período avaliativo | Avaliador e Avaliado <ul style="list-style-type: none"> Preenchimento de ficha de monitorização do desempenho; Eventual reformulação de objetivos. |
| Ponderação Curricular | 1.ª quinzena de dezembro do ano em avaliação | Serviço <ul style="list-style-type: none"> Informa os trabalhadores que não disponham de avaliação anterior que releve ou que pretendam a sua alteração, que devem requerer a avaliação por ponderação curricular. |
| | Até 31 de dezembro do ano em avaliação | Avaliado <ul style="list-style-type: none"> Requer a realização de avaliação por ponderação curricular caso não reúna as condições necessárias à realização da avaliação e não tenha avaliação anterior para relevar ou pretenda a sua alteração. |
| | 1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte ao ano em avaliação | Superior Hierárquico Imediato <ul style="list-style-type: none"> Avaliação do currículo do avaliado referente aos últimos 3 anos. |
| Autoavaliação e Avaliação | 1ª quinzena de janeiro do ano seguinte ao ano em avaliação | Avaliado <ul style="list-style-type: none"> Preenchimento da ficha de autoavaliação, com eventual autoproposta de reconhecimento de desempenho «Excelente». Avaliador <ul style="list-style-type: none"> Análise da ficha de autoavaliação Preenchimento da ficha de avaliação com: <ol style="list-style-type: none"> Fundamentação em caso de atribuição de menção qualitativa de «Inadequado», «Bom» ou «Muito Bom»; Eventual proposta de reconhecimento de desempenho «Excelente». |
| Reunião do Conselho Coordenador da Avaliação | 2ª quinzena de janeiro do ano seguinte ao ano em avaliação | CCA <ul style="list-style-type: none"> Analisa as propostas de avaliação e harmoniza-as de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos: |

13



| | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> a) Valida as propostas de avaliação de desempenho «Muito Bom», «Bom» e «Inadequado»; b) Procede ao reconhecimento de desempenho «Excelente», através de declaração formal; • Em caso de não validação da proposta de avaliação, estabelece nova classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa e dá conhecimento desta ao avaliador. |
| Reunião de Avaliação | Mês de fevereiro do ano seguinte ao ano em avaliação (após a reunião do CCA) | <p>Avaliador</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dá conhecimento da avaliação ao avaliado. <p>Avaliado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toma conhecimento e assina a proposta de avaliação. <p>Avaliador e Avaliado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisam conjuntamente a evolução do trabalhador; • Identificam expectativas de desenvolvimento e eventuais efeitos da avaliação; • Contratualizam os parâmetros de avaliação para o ano avaliativo seguinte. |
| Apreciação do Processo pela Comissão Paritária | No prazo de 10 dias úteis após tomada de conhecimento da proposta de avaliação final e antes da homologação | <p>Avaliado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apresenta requerimento dirigido ao dirigente máximo do serviço, a solicitar a apreciação do processo de avaliação por parte da comissão paritária |
| | No prazo de 10 dias úteis após a solicitação de apreciação à Comissão Paritária e antes da homologação | <p>Comissão Paritária</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reúne para apreciação do processo de avaliação; • Elabora relatório fundamentado com proposta de avaliação. |
| | Até 30 de abril | <p>Dirigente máximo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Homologa as avaliações. |

14



| | | |
|---|---|--|
| Homologação das Avaliações e Conhecimento | No prazo de 5 dias úteis após a homologação | Avaliado <ul style="list-style-type: none"> Toma conhecimento da homologação. |
| Reclamação e Outras Impugnações | No prazo de 10 dias úteis após tomada de conhecimento da homologação | Avaliado <ul style="list-style-type: none"> Apresenta reclamação do ato de homologação. |
| | No prazo de 10 dias úteis após a reclamação | Dirigente Máximo <ul style="list-style-type: none"> Decide sobre a reclamação. |
| | Após conhecimento da homologação e/ou da decisão sobre a reclamação | Avaliado <ul style="list-style-type: none"> Impugnação administrativa (recurso hierárquico ou tutelar) Impugnação jurisdicional. |



ANEXO II

COMPETÊNCIAS A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS TRABALHADORES E DOS DIRIGENTES INTERMÉDIOS

Em cumprimento do n.º 4 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, e em conjugação com a alínea a) do n.º 4 do artigo 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, as competências definidos por grau de complexidade funcional, no âmbito da avaliação do desempenho dos trabalhadores e dos dirigentes intermédios para o ano de 2026, são as constantes nas tabelas seguintes:

1. Trabalhadores - Competências Transversais Nucleares

| CARREIRA / CATEGORIA / CARGO | N.º | COMPETÊNCIAS |
|------------------------------|-----|-----------------------------------|
| | | Descrição |
| Técnicos Superiores | 1 | Orientação para o serviço público |
| | 4 | Orientação para os resultados |
| Assistentes Técnicos | 1 | Orientação para o serviço público |
| | 4 | Orientação para os resultados |
| Assistentes Operacionais | 1 | Orientação para o serviço público |
| | 4 | Orientação para os resultados |

16

2. Trabalhadores que cumpram as condições previstas no n.º 2 do artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, na de 28 de dezembro, na sua redação atual (avaliação apenas sobre o parâmetro “Competências”):

| CARREIRA / CATEGORIA / CARGO | N.º | COMPETÊNCIAS |
|------------------------------|-----|--------------------------------------|
| | | Descrição |
| Assistentes Técnicos | 1 | Orientação para o serviço público |
| | 2 | Orientação para a colaboração |
| | 3 | Orientação para a mudança e inovação |



| | | |
|---------------------------------|----|--|
| | 4 | Orientação para os resultados |
| | 5 | Análise crítica e resolução de problemas |
| | 6 | Gestão do conhecimento |
| | 7 | Comunicação |
| | 8 | Iniciativa |
| Assistentes Operacionais | 1 | Orientação para o serviço público |
| | 2 | Orientação para a colaboração |
| | 4 | Orientação para os resultados |
| | 5 | Análise crítica e resolução de problemas |
| | 6 | Gestão do conhecimento |
| | 7 | Comunicação |
| | 11 | Orientação para a inclusão |
| | 13 | Orientação para a segurança |

3. Dirigentes Intermédios e Chefes de Equipa Multidisciplinar

| CARREIRA / CATEGORIA / CARGO | N.º | COMPETÊNCIAS |
|--|-----|-----------------------------------|
| | | Descrição |
| Cargos de Coordenação e Chefia de Equipa Multidisciplinar | 1 | Orientação para o serviço público |
| | 16 | Coordenação de equipas |

