

DESPACHO

Assunto: Competências a considerar na avaliação de desempenho dos trabalhadores (biénio 2023/2024), bem como, dos dirigentes intermédios.

No cumprimento das alíneas b) e c) do nº 1 do artigo 58º, conjugado com o nº 6 e 7 do artigo 36º e o nº 2 do artigo 48º da lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, adaptado aos serviços da Administração Local pelo Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro e, ouvido o CCA, em reunião de 09-01-2023, determino que as competências a demonstrar por cargo/carreira/categoria, relativas à avaliação de desempenho dos trabalhadores (biénio 2023/2024) e à avaliação dos dirigentes intermédios, são as constantes dos quadros que seguem:

1. Trabalhadores:

Carreira/Categoria	Competências	
	Nº	Descrição
Técnicos Superiores	2	Orientação para o Serviço Público
	6	Adaptação e Melhoria Contínua
	7	Iniciativa e Autonomia
	9	Otimização de Recursos
	13	Trabalho de Equipa e Cooperação
	+ 3 competências a definir entre avaliador e avaliado
Assistentes Técnicos; Técnicos de Informática; Fiscais; Chefe de Serviços Administração Escolar	2	Orientação para o Serviço Público
	5	Adaptação e Melhoria Contínua
	7	Trabalho de Equipa e Cooperação
	11	Iniciativa e Autonomia
	12	Otimização de Recursos
	+ 3 competências a definir entre avaliador e avaliado

No parâmetro “Resultados” fixa-se entre três e cinco o número de objetivos para os trabalhadores das carreiras de técnico superior e assistente técnico e para os dirigentes intermédios que iniciem ou renovem a comissão de serviço durante este período.

Relativamente às ponderações a atribuir a cada parâmetro de avaliação, nos termos do nº 2 do artigo 50º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, será atribuído ao parâmetro “resultados” uma ponderação de 60% e ao parâmetro “competências” uma ponderação de 40%.

Considerando que o art. 80º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, prevê que, em casos excecionais, a avaliação de desempenho dos trabalhadores poderá incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, desde que se encontrem cumulativamente reunidas as condições previstas nas alíneas a) e b) da referida norma, conforme segue:

“ a) Tratando-se de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;

b) Tratando-se de trabalhadores que desenvolvam tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.”

A aplicação da avaliação apenas por competências aos trabalhadores da carreira de assistente operacional, no âmbito do processo de avaliação de desempenho de 2023-2024, na sequência do parecer favorável emitido pelo CCA, na reunião de 09-01—2023, em sujeição às condições cumulativas constantes do referido artigo 80º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, considerando que, de uma forma geral, os trabalhadores da carreira de assistente operacional enquadram-se nas situações acima referidas.

1.1. Trabalhadores que reúnam as condições indicadas no nº 2 do artigo 80º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação (avaliação apenas por competências):

Carreira/Categoria	Competências	
	Nº	Descrição
Assistentes Operacionais	2	Orientação para o Serviço Público
	5	Trabalho de Equipa e Cooperação
	8	Adaptação para Melhoria Contínua
	10	Otimização de Recursos
	11	Iniciativa e Autonomia
	+ 4 competências a definir entre avaliador e avaliado

A cada uma das referidas competências deverá ser atribuída uma ponderação entre 10% e 20% que será fixada pelo avaliador.

2. Dirigentes intermédios:

No âmbito do subsistema SIADAP2, relativamente aos dirigentes intermédios das diferentes unidades orgânicas da Câmara Municipal, que seja definido o seguinte conjunto de competências comuns, de entre as que constam da lista acima referida:

Cargo	Competências	
	Nº	Descrição
Diretores de Departamento; Chefes de Divisão	1	Orientação para Resultados
	3	Planeamento e Organização
	4	Liderança e Gestão de Pessoas
	9	Desenvolvimento e Motivação de Colaboradores
	13	Análise da Informação e Sentido Crítico
	+ 3 competências a definir entre avaliador e avaliado

Relativamente às ponderações a atribuir a cada parâmetro de avaliação no SIADAP2, nos termos do nº 10 do artigo 36º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, será atribuído ao parâmetro “resultados” uma ponderação de 75% e ao parâmetro “competências” uma ponderação de 25%.

Município de Ponte de Sor, 17 de março de 2023
O Presidente da Câmara

Hugo Luis Pereira Hilário