



União das Freguesias de Vila Flor e Nabo

AS
E

MANDATO 2025/2029

Ata n.º 7

Processo da avaliação de desempenho relativa ao ano de 2025 Fixação de orientações para a avaliação de desempenho relativa ao ano de 2026

No dia 22 de dezembro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 21 horas reuniu o Executivo da Junta de Freguesia na sede da autarquia, em sessão convocada pelo Senhor presidente de Junta a fim de deliberar sobre os assuntos relativos ao SIADAP, designadamente:

PONTO 1 - Nomeação dos membros para o Conselho Coordenador de Avaliação e Avaliador;

PONTO 2 – Revisão e Aprovação do Regulamento Interno SIADAP 3 do CCA;

PONTO 3 - Estabelecimento de diretrizes e fixação das orientações para a conclusão do processo da avaliação de desempenho no ciclo avaliativo correspondente ao ano de 2025;

PONTO 4 - Fixação de orientações gerais para a preparação do processo de avaliação de desempenho relativo a 2026.

No decorrer da reunião foram adotadas as seguintes deliberações:

PONTO 1 - Nomeação dos membros para o Conselho Coordenador de Avaliação e Avaliador:

Conforme as disposições conjugadas do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, do artigo 21.º e do n.º 5 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, nas freguesias, as competências atribuídas ao Conselho Coordenador da Avaliação são confiadas a uma Comissão de Avaliação.

A Comissão de Avaliação é constituída por deliberação da junta de freguesia, ouvidos os avaliados.

Este órgão colegial tem a seguinte composição (sempre em número ímpar):

- a. Presidente da junta de freguesia, que preside;
- b. O tesoureiro ou o secretário da junta;
- c. Trabalhadores com responsabilidade funcional adequada, em número ímpar.

Relativamente ao conceito de «trabalhadores com responsabilidade funcional adequada», estão em causa trabalhadores que estejam numa posição diferenciada na estrutura das responsabilidades da organização interna dos serviços e não, por exemplo, um de dois trabalhadores com categorias diversas e sem dependências funcionais entre si ¹.

Assim, na falta de «trabalhadores com responsabilidade funcional adequada», no todo ou em número suficiente, a Comissão de Avaliação deve ser composta pelo presidente da junta de freguesia, que preside, o tesoureiro e o secretário da junta de freguesia². Em consonância, nas freguesias, as competências atribuídas ao Conselho Coordenador da

¹ Como considera esta Direção de Serviços, a propósito da previsão legal do n.º 5 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, no Parecer INF_DSAJAL_TL_9182/2018 de 22/10/2018, disponível para consulta em http://norteonline.ccdm.pt/Pareceres/Publicados/13235_1.pdf

² Conforme entendeu esta Direção de Serviços no parecer INF_DSAJAL_TL_9182/2018 de 22/10/2018, que pode ser consultado em http://norteonline.ccdm-n.pt/Pareceres/Publicados/13235_1.pdf



União das Freguesias de Vila Flor e Nabo

7/15/24
E-1

Avaliação são confiadas a uma Comissão de Avaliação, a constituir por deliberação da junta de freguesia, ouvidos os avaliados, sendo composta pelo presidente da junta de freguesia, que preside, o tesoureiro ou o secretário da junta e trabalhadores com responsabilidade funcional adequada³.

Em suma, com as eleições autárquicas de 12 de outubro de 2025, o Presidente da Junta de Freguesia, no uso das competências conferidas pela alínea c), do n.º 2, do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro⁴, que adapta aos serviços da Administração Autárquica o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 67-B/2007, de 28 de dezembro, DETERMINOU a alteração da composição dos membros do CCA, que passa a ser constituído pelos seguintes intervenientes

1. Justino Manuel Bernardo dos Santos, Presidente da Junta de Freguesia;
2. Carina Dinora Roças Ferreira, Secretária da Junta de Freguesia;
3. Paulo Jorge Sansorda dos Santos, Tesoureiro da Junta de Freguesia.

Considerando que o Presidente da Junta de Freguesia é a pessoa responsável e que acompanha a atividade dos recursos humanos, fica este desde já nomeado como Avaliador.

PONTO 2 – Revisão e Aprovação do Regulamento Interno SIADAP 3 do CCA

Após submissão, análise e discussão pelos membros presentes, o Regulamento do CCA, do qual se anexa cópia, foi ajustado face à Declaração de Retificação n.º 15/2024/1, de 5 de março, tendo sido aprovado por unanimidade.

PONTO 3 - Estabelecimento de diretrizes e fixação das orientações para a conclusão do processo da avaliação de desempenho no ciclo avaliativo correspondente ao ano de 2025

1 - Foi deliberado, por unanimidade, ao abrigo das alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 58.º do Decreto-lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, na redação conferida pela Declaração de Retificação n.º 15/2024/1, de 5 de março, estabelecer:

- a) Diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão;
- b) Orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de objetivos;
- c) O número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho.

O Decreto-lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, na redação conferida pela Declaração de Retificação n.º 15/2024/1, de 5 de março, procedeu à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), alterando a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

³ N.º 5 do Artigo 23 do Dec. Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro

⁴ Nas freguesias, as competências atribuídas ao conselho coordenador da avaliação são confiadas a uma comissão de avaliação, a constituir por deliberação da junta de freguesia, ouvidos os avaliados, sendo composta pelo presidente da junta de freguesia, que preside, o tesoureiro ou o secretário da junta e trabalhadores com responsabilidade funcional adequada (cf. artigo 23.º n.º 5 do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro).
A responsabilidade funcional adequada, recai, geralmente, sobre dirigentes ou técnicos superiores com funções de chefia, gestão e/ou coordenação.



União das Freguesias de Vila Flor e Nabo

ful 59
G. S.

Face a esta alteração legislativa superveniente torna-se necessário clarificar a sua aplicação nos termos seguintes:

- a) Quanto às **menções de desempenho**, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, e do n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação revista, a avaliação final é expressa nas seguintes menções:
- Muito bom, correspondente a uma avaliação quantitativa final de 4 a 5;
 - Bom, correspondente a uma avaliação quantitativa final de 3,500 a 3,999;
 - Regular, correspondente a uma avaliação quantitativa final de 2 a 3,4999;
 - Inadequado, correspondente a uma avaliação quantitativa final de 1 a 1,999.
- b) Relativamente, ao **reconhecimento de mérito**, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, e do n.º 6 do artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação revista, a atribuição da avaliação de desempenho “muito bom” 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.
- c) No que respeita à **diferenciação de desempenhos**, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, e dos n.ºs 1 e 2 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação revista, é garantida através da fixação das seguintes percentagens:
- a) 30 /prct. para as avaliações de desempenho muito bom e, de entre estas, 10 /prct. do total dos trabalhadores para o reconhecimento do desempenho excelente;
 - b) 30 /prct. para as avaliações de desempenho bom.

Estas percentagens incidem sobre o total de trabalhadores avaliados, com aproximação por excesso, quando necessário. Excetuam-se deste pressuposto os trabalhadores referidos a quem releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação obtida, referidos no n.º 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12.

- d) Para efeitos de **alteração de posicionamento remuneratório** (n.º 7, do artigo 156.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual), os pontos referentes ao ciclo avaliativo correspondente ao ano de 2025 são contados da seguinte forma:
- Três pontos pelo reconhecimento de mérito Excelente;
 - Dois pontos pela menção de Muito Bom;
 - Um ponto e meio pela menção de Bom;
 - Um pela menção de Regular;
 - Zero pontos pela menção de Inadequado.

A alteração obrigatória de posicionamento remuneratória ocorrerá quando o trabalhador tiver acumulado 8 pontos (n.º 7 do artigo 156.º da LTFP).

Considerando as competências do CCA, previstas no artigo 58.º e no n.º 1 do artigo 60.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação revista, e tendo em conta a necessidade de garantir a adequação do sistema de avaliação à realidade da Junta de Freguesia, através de diretrizes que assegurem a correta execução do processo avaliativo, bem como acautelar eventuais condicionantes que possam comprometer a eficácia do processo avaliativo, foi aprovada a



União das Freguesias de Vila Flor e Nabo

Fl 34
8.8

seguinte **calendarização provisional**, de harmonia com a tramitação estabelecida na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação revista, a ser divulgado pelos Avaliados:

INTERVENIENTES	PROCEDIMENTOS	PRAZOS
Avaliado	Apresentação dos pedidos de ponderação curricular	Dezembro – 2.ª quinzena
Avaliado	Autoavaliação (ciclo/ano 2025)	Janeiro – 1.ª quinzena
Avaliador / CCA	Registo da avaliação (ciclo/ano 2025) na ficha de avaliação; Reunião para harmonização e validação das avaliações (ciclo/ano 2025).	Fevereiro
Avaliador Avaliado	Reunião de avaliação entre o Avaliador e Avaliado para: - Comunicação da avaliação ciclo/ano 2025 validada pelo CCA; - Contratualização dos parâmetros avaliativos para o ciclo/ano 2026.	Março
Dirigente máximo	Homologação das avaliações (ciclo/ano 2025)	Abril

2 – Relativamente à **Avaliação por Ponderação Curricular**, a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação revista, prevê no seu artigo 42.º que, nos casos em que não seja possível realizar a avaliação do desempenho nos termos nela previstos, a mesma seja efetuada pelo CCA. Esta avaliação traduz-se em ponderação curricular, a qual respeita os termos previstos no artigo 43.º da mesma lei, com base em critérios fixados pelo CCA.

Estabeleceram-se critérios, para que sejam aplicáveis uniformemente em todos os procedimentos onde haja recurso a este mecanismo, assegurando-se uma ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação revista, e garantindo-se, assim, maior justiça e transparência em todos os processos de avaliação.

Ao abrigo do n.º 5 daquele artigo 43.º, o Despacho normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, veio estabelecer os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular relativa ao ciclo/ano a avaliar, bem como os procedimentos a que a mesma deve obedecer.

A ponderação curricular reporta-se ao ciclo/ano ao qual é requerida a avaliação, devendo o currículo relatar, de forma clara, sintética e estruturada, a informação necessária e relevante para apreciar cada um dos critérios, devendo, ainda, ser acompanhado, nos termos do n.º 2, do artigo 2.º do despacho normativo acima citado, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades, bem como de outra documentação que o trabalhador considere relevante.

A avaliação de desempenho por ponderação curricular respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação revista.



União das Freguesias de Vila Flor e Nabo

fls *fls*

Nos termos do n.º 2 do artigo 9.º do Despacho normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, cada um dos critérios é avaliado com a pontuação de 1, 3 ou 5, não podendo em qualquer caso ser atribuída uma ponderação inferior a 1.

Ficam, assim, notificados os trabalhadores que estejam abrangidos pelo n.º 5 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação revista, para caso o pretendam, requerer a avaliação mediante ponderação curricular, nos termos do n.º 7.º do artigo 42.º da mesma lei.

Para efeitos de avaliação por ponderação curricular, e considerando o disposto no artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, deverão ser aplicados os seguintes critérios:

I. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS (HAP)

- a) Entende-se por habilitação académica apenas a habilitação que corresponde ao grau académico ou equiparado;
- b) Entende-se por habilitação profissional a habilitação que corresponde a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

Critérios de avaliação	Pontos
Habilitações académicas e/ou profissionais inferiores às legalmente exigidas à data de integração do trabalhador na respetiva carreira	1
Habilitações académicas e/ou profissionais legalmente exigidas à data de integração do trabalhador na respetiva carreira	3
Habilitações académicas e/ou profissionais superiores às legalmente exigidas à data de integração do trabalhador na respetiva carreira	5

II. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

- a) Na experiência profissional deve ponderar-se e valorar-se o desempenho de funções ou atividades na respetiva carreira ou cargo, e a participação em ações e/ou projetos de relevante interesse;
- b) A experiência profissional considerada é a declarada pelo requerente com a descrição das funções exercidas e a indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse, devidamente confirmada pela entidade onde foram exercidos os cargos, funções e/ou atividades.

Na pontuação da experiência profissional são considerados apenas os anos completos e será calculada da seguinte forma:

Critérios de avaliação	Pontos
Inferior a 5 anos	1
De 5 a 10 anos	3
Superior a 10 anos	5

III. VALORIZAÇÃO CURRICULAR (VC)



União das Freguesias de Vila Flor e Nabo

Handwritten initials and a signature in blue ink.

Na valorização curricular, é considerada a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou similares, devidamente comprovados, e apenas as realizadas durante o ciclo de avaliação, e de acordo com a seguinte grelha:

Critérios de avaliação	Pontos
Sem participação em ações de formação	1
Participação em uma ou duas ações de formação	3
Participação em três ou mais ações de formação	5

IV. EXERCÍCIO DE CARGOS DIRIGENTES⁵ OU OUTROS CARGOS OU FUNÇÕES DE RECONHECIDO INTERESSE PÚBLICO OU RELEVANTE INTERESSE SOCIAL

- Caso algum avaliado comprove ter desempenhado ao longo do período em avaliação, mais do que um cargo ou função, apenas releva, para efeitos de valoração deste critério, o cargo ou a função que tiver sido desempenhada por mais tempo;
- O exercício ininterrupto de dois ou mais cargos ou funções, deve, da mesma forma, relevar apenas o exercício do cargo ou função que tiver sido mais longo;
- Para efeito de valoração deste fator, são irrelevantes os cargos ou funções exercidas em cumulação ou inerência com outros cargos ou funções.

Critérios de avaliação (serão considerados os cargos e/ou funções exercidos no ciclo de avaliação)	Pontos
Sem exercício de cargos e/ou funções de reconhecido interesse público e/ou social	1
Exercício de funções a qualquer título	3
Exercício de cargos diretivos	5

Cargos ou funções de relevante interesse público
Titular de órgão de soberania
Titular de outros cargos políticos
Cargos dirigentes
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 de vinculação

Cargos ou funções de relevante interesse social

⁵ Nas carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2, o elemento de ponderação curricular «exercício de cargos dirigentes», é substituído por exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.



União das Freguesias de Vila Flor e Nabo

File 97
S.F.

Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores 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

V. RESULTADO GLOBAL DA PONDERAÇÃO CURRICULAR

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos de ponderação curricular, nos seguintes termos:

- a) Se o parâmetro CARGOS E/OU FUNÇÕES (ECD) tem a classificação superior a 1:

Parâmetros de avaliação	Pontuação (A)	Ponderação (B)	Pontuação Ponderada (A*B)
HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS (HAP)		10%	
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)		55%	
VALORIZAÇÃO CURRICULAR (VC)		20%	
CARGOS E/OU FUNÇÕES (ECD)		15%	

- b) Se o parâmetro CARGOS E/OU FUNÇÕES (ECD) tem a classificação igual a 1:

Parâmetros de avaliação	Pontuação (A)	Ponderação (B)	Pontuação Ponderada (A*B)
HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS (HAP)		10%	
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)		60%	
VALORIZAÇÃO CURRICULAR (VC)		20%	
CARGOS E/OU FUNÇÕES (ECD)		10%	

3 – Quanto ao estabelecimento de critérios uniformes para **diferenciação do desempenho dos trabalhadores e critérios de superação dos objetivos e/ou competências**, é importante que se uniformizem critérios objetivos para a diferenciação dos desempenhos por forma a que os avaliadores e avaliados, possam suportar a fundamentação das suas avaliações com regras claras e consistentes, bem como com rigor no estrito cumprimento da Lei, obtendo-se, assim, a desejada harmonização e transparência do processo avaliativo.

De salientar que, uma atitude comportamental inteiramente desenvolvida no quadro de competências fixadas e com cumprimento dos objetivos, deve corresponder por definição à menção qualitativa de “Regular” ou “Bom”, ao invés de “Muito Bom”, sobretudo quando este não está alicerçado em fatores diferenciadores daquilo que o trabalhador já fazia ou que signifique uma mais-valia para o serviço ou órgão.

Rua de Santa Luzia, Jardim de S. Bartolomeu nº1A 5360-360 Vila Flor

E-mail - uniaofreguesiasvilaflorenabo@gmail.com/ site – <https://freguesiavilaflorenabo.pt> Telf.: 278512895



União das Freguesias de Vila Flor e Nabo

flor
Nabo

Reforça-se, ainda, que o facilitismo acarreta consequências nefastas para processo de avaliação, descredibiliza-o, gerando injustiças, deteriorando as relações interpessoais e o clima organizacional.

Assim, para efeitos de validação dos desempenhos com as menções de “Muito Bom”, “Bom”, “Regular”, e “Inadequado”, reconhecimento de desempenho “Excelente” e critérios de desempate, o CCA deliberou:

3.1 – Para validação das propostas de avaliação com menção de **Desempenho Inadequado**, deverá a fundamentação suportar a análise dos seguintes critérios, deduzidos do artigo 53.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação revista:

- a) Identificação, pelo menos, de três motivos decisivos para a insuficiência do desempenho avaliado em matéria de resultados;
- b) As necessidades de formação profissional; e
- c) Descrição das capacidades do trabalhador com potencial desenvolvimento.

A exigência de se avaliar com menção de **Desempenho Inadequado**, o desempenho não conforme com o cumprimento de objetivos e/ou competências fixadas, e com os deveres gerais exigidos no quadro da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas - LTFP).

3.2 - Para a atribuição da menção de **desempenho “Excelente”**, as propostas ao CCA deverão respeitar cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Superação de todos os objetivos e/ou competências fixados;
- b) Acréscimo de eficácia, eficiência e qualidade;
- c) Otimização de recursos, nomeadamente através da redução de custos; e
- d) Melhoria da satisfação dos concidadãos.

As fundamentações que assistem ao reconhecimento do desempenho “Excelente” devem centrar-se sobre as evidências que atestam cada um destes elementos e em que medida, através deles, se dá o impacto do desempenho do trabalhador no serviço.

Quando a análise das referidas fundamentações concluir que os desempenhos em causa produziram um impacto positivo e significativo no serviço, as respetivas menções validades de desempenho “Muito Bom” dão lugar ao reconhecimento da menção de desempenho “Excelente”, desde que não excedam em número total o limite correspondente à aplicação da percentagem máxima legal para ela prevista.

3.3 – As propostas de avaliação com a menção de desempenho “Muito Bom” e “Bom” sustentam-se em fundamentações, as quais servem para verificar a reunião de condições necessárias para serem consideradas para efeitos da sua eventual validação, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Evidências relativas ao desempenho em termos de eficácia, eficiência e qualidade;
- b) Demonstração do desenvolvimento de competências de desempenho;
- c) Motivos decisivos, principalmente na medida em que a superação dos objetivos e/ou competências demonstradas (a um nível elevado) tiveram impacto no desempenho do serviço;
- d) Atualização e aplicação dos conhecimentos, na medida em que o trabalhador se esforçou pela atualização e aplicação de conhecimentos; e,

Rua de Santa Luzia, Jardim de S. Bartolomeu nº1A 5360-360 Vila Flor

E-mail - uniaofreguesiasvilaflorenabo@gmail.com/ site – <https://freguesiavilaflorenabo.pt> Telf.: 278512895



União das Freguesias de Vila Flor e Nabo

Flu 21
E

e) Comportamentos e atitudes do trabalhador demonstrativos das suas competências mais relevantes e com impacto positivo no serviço.

No caso da proposta de avaliação de "Muito Bom", a sua validação fica, ainda, dependente da superação da maioria dos objetivos e da obtenção da avaliação de nível elevado na maioria dos objetivos e/ou competências fixados.

As propostas de avaliação que reúnam as condições acima previstas, são objeto de validação imediata, desde que o seu número total não exceda o número limite correspondente à aplicação de percentagem máxima legal de avaliações de "Muito Bom" e "Bom".

3.4 – Critérios de desempate – Quando necessário, o desempate das avaliações dos trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, faz-se pela seguinte ordem:

1º Tempo de serviço relevante na carreira;

2º Tempo de serviço no exercício de funções públicas.

No que respeita à **superação de objetivos e/ou competências**, e sua fundamentação, deverá considerar-se o seguinte:

a) O critério de superação de determinado objetivo e/ou competência, corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, não sendo aceitáveis critérios que não correspondam ao cumprimento integral do objetivo / resultado, pelo que este deverá proporcionar a diferenciação do desempenho nos resultados alcançados.

b) O critério de superação poderá integrar o cumprimento de indicadores complementar aos definidos objetivos e/ou competências, nomeadamente inovação, tempo, prazo, custo, elogios, reclamações, entre outros; e,

c) Os objetivos e/ou competências sobre correção de deficiências, aperfeiçoamento de procedimento ou simplificação de documentos, e outros similares, devem considerar-se superados em função do grau de satisfação dos destinatários.

O CCA considerou que, para efeitos de **validações e reconhecimentos** a que se aludiu no subponto 3.2, apenas serão consideradas as propostas cuja contratualização de objetivos e/ou competências estejam devidamente sustentadas em fundamentação adequada e exigível, designadamente que contenha evidências relativas a melhorias de desempenho em termos de eficácia, eficiência e qualidade, bem como a demonstração do desenvolvimento de competências de desempenho.

Após a **harmonização e validação** das menções de desempenho de "Muito Bem", procede o CCA ao reconhecimento do desempenho "Excelente", de acordo com o n.º 2, do artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação revista.

PONTO 4 - Fixação de orientações gerais para a preparação do processo de avaliação de desempenho relativo a 2026

Foi deliberado que, para 2026, como regra geral, a possibilidade de avaliação dos trabalhadores tendo por base, apenas o parâmetro "competências", conforme previsto no n.º 1 do artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação revista. O CCA pronunciou-se favoravelmente pela aplicação deste regime excecional aos trabalhadores da carreira/categoria assistente operacional e assistente técnico (grau 1 e 2, respetivamente).

Avaliação final = Competências 100%

Rua de Santa Luzia, Jardim de S. Bartolomeu nº1A 5360-360 Vila Flor

E-mail - uniaofreguesiasvilaflorenabo@gmail.com/ site – <https://freguesiavilaflorenabo.pt> Telf.: 278512895



União das Freguesias de Vila Flor e Nabo

27/6/24
27/9/24

Para a operacionalização, o CCA estabeleceu como competências transversais nucleares as competências de grau 1 (competências 1 e 2) e grau 2 (competências 1 e 2), da lista aprovada pela Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, a que acrescerão mais 6 (seis) competências transversais, nucleares ou funcionais, escolhidas de entre as constantes das mesmas listas.

Para a escolha de competências deverá ter-se em especial consideração a situação funcional concreta e a adequação dessas mesmas competências às exigências e características do posto de trabalho em causa, tendo por objetivo o desenvolvimento profissional do trabalhador e a melhoria do serviço.

Nos termos do n.º 5 do artigo 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, é obrigatória a escolha de uma competência relativa à capacidade de realização e orientação para resultados.

Foi, ainda, deliberado que, conforme o previsto no n.º 7 do artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação revista, deve ser atribuída ponderação a cada competência, de forma a destacar a respetiva importância e a melhor garantir a diferenciação dos desempenhos. Contudo, a avaliação final será dada pelo resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada uma das competências e/ou objetivos.

Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação revista, o CCA estabeleceu em função da respetiva carreira/categoria, as seguintes competências, escolhidas do elenco do anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro:

Grau de Complexidade Funcional	N.º	Competências Transversais Nucleares	DESIGNAÇÃO DOS COMPORTAMENTOS ASSOCIADOS
Grau 1 (Assistentes Operacionais)	1	Orientação para o serviço público	<ul style="list-style-type: none">• Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.• Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.• Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.
	2	Orientação para a colaboração	<ul style="list-style-type: none">• Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.• Reconhece a contribuição dos outros.• Apresenta contributos para os objetivos comuns.
Grau 2 (Assistentes Técnicos)	1	Orientação para o serviço público	<ul style="list-style-type: none">• Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público.• Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.• Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.
	2	Orientação para a colaboração	<ul style="list-style-type: none">• Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.• Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito.• Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

Para efeitos de validação dos desempenhos com as menções de "Muito bom", "Bom" e "Inadequado", reconhecimento de desempenho "Excelente" pelo CCA, são recolhidos ao longo do ciclo avaliativo, as evidências relativas a melhorias de



União das Freguesias de Vila Flor e Nabo

desempenho em termos de eficácia, de eficiência e de qualidade, bem como a demonstração do desenvolvimento de competências de desempenho que permitam fundamentar eventuais propostas com a menção de desempenho "Muito Bom" e "Bom" que venham a apresentar no final do ciclo.

Por fim, delibera-se, por unanimidade, divulgar as decisões constantes na presente ata por afixação via edital nos lugares de estilo da freguesia e em local visível aos trabalhadores para o conhecimento das deliberações tomadas pelo CCA.

Nada mais havendo a tratar, o Presidente de Junta deu por encerrada a reunião, determinando que fosse lavrada a presente ata acrescida do Regulamento do Conselho Coordenador de Avaliação, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os elementos presentes.

-----Por não haver mais nada a tratar, pelas vinte e duas horas deu-se por encerrada a reunião.-----

----- O Presidente:

Justino Santos

----- A Secretária:

Carina Diniz Raposo

----- O Tesoureiro:

Paulo Santos

