



PONTO 7. DEFINIÇÃO DO NÚMERO DE OBJETIVOS E DE COMPETÊNCIAS A QUE SE DEVE SUBORDINAR A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO¹ - SIADAP 3 - BIÊNIO 2023/2024

1

Propõe-se que:

1 – TÉCNICOS SUPERIORES E ASSISTENTES TÉCNICOS:

- a) **Seja fixado entre 4 e 7 o número de objetivos a atribuir;**
- b) **Seja fixado entre 5 e 8 o número de competências a atribuir sendo que todos os Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos têm de ser avaliados quanto à demonstração das competências definidas como competências essenciais para a função e que constam de cada um dos perfis profissionais, sendo as restantes contratualizadas entre avaliador e avaliado.**

2 – ASSISTENTES OPERACIONAIS:

2.1 - ASSISTENTES OPERACIONAIS QUE CUMPREM OS REQUISITOS PARA SER AVALIADOS APENAS COM BASE EM COMPETÊNCIAS

- a) **Seja fixado em 8 o número de competências a atribuir;**
- b) **Sejam avaliados quanto à demonstração das competências “Responsabilidade e compromisso com o serviço”, “Relacionamento interpessoal” e “Realização e orientação para resultados”, bem como quanto à demonstração de mais duas definidas como competências essenciais para a função e que constam de cada um dos perfis profissionais;**
- c) **Que as competências obrigatórias tenham uma ponderação de 15% e que todas as outras tenham uma ponderação mínima de 5% e máxima de 15%.**

¹ Nos termos do nº 4 do artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicada à Administração Local pelo Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro, o número de objetivos não pode ser inferior a 3.
Nos termos do nº 1 do artigo 48º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicada à Administração Local pelo Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro, o número de competências não pode ser inferior a 5.



2.2 – RESTANTES ASSISTENTES OPERACIONAIS

- a) **Seja fixado entre 3 e 6 o número de objetivos a atribuir;**
- b) **Seja fixado entre 5 e 8 o número de competências a atribuir sendo que os Assistentes Operacionais têm de ser avaliados quanto à demonstração das competências definidas como competências essenciais para a função e que constam de cada um dos perfis profissionais, sendo as restantes contratualizadas entre avaliador e avaliado.**

Sempre que exista o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou um esforço convergente para uma determinada finalidade podem ser definidos objetivos de responsabilidade partilhada cuja avaliação, em regra, é idêntica para todos os trabalhadores (n.º 4 do artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

Sempre que se definam objetivos de responsabilidade partilhada, **propõe-se que**, na redação do objetivo se identifiquem todos os trabalhadores que partilham o objetivo (ex: elaborar candidatura comunitária referente à construção da piscina municipal – partilhado entre a Maria Silva e o Manuel Sousa).