

29

PONTO 12. OBJETIVOS E COMPETÊNCIAS¹ A QUE SE DEVE SUBORDINAR A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – CICLO AVALIATIVO 2025

Propõe-se que:

1

1 – AOS TRABALHADORES INTEGRADOS NA CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO, CHEFE DE SERVIÇOS DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR, ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO, FISCALIZAÇÃO, POLÍCIA MUNICIPAL, TÉCNICO DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E TÉCNICO SUPERIOR

- 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 todos os trabalhadores têm de ser avaliados quanto à demonstração das competências “Orientação para o serviço público” e “Gestão do conhecimento”, sendo as restantes contratualizadas entre avaliador e avaliado, de entre as definidas no perfil profissional correspondente.**

2 - TRABALHADORES INTEGRADOS NA CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, FISCAL DE HIGIENE E LIMPEZA E FISCAL DE OBRAS

- a) **Seja fixado entre 3 e 5 o número de objetivos a atribuir;**
- c) **Seja fixado entre 5 e 8 o número de competências a atribuir sendo que todos os trabalhadores têm de ser avaliados quanto à demonstração das competências “Orientação para o serviço público” e “Gestão do conhecimento”, sendo as restantes contratualizadas entre avaliador e avaliado, de entre as definidas no perfil profissional correspondente.**

3 - TRABALHADORES 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 “Orientação para o serviço público”, “Gestão do conhecimento” e “Orientação para resultados”, bem como quanto à demonstração de mais cinco de entre as definidas no perfil profissional de cada um dos trabalhadores;**
- 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%.**

op
i
e

3 – TODOS OS TRABALHADORES

- a) 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 na redação do objetivo devem identificar-se 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).
- b) De entre as competências “Orientação para o serviço público” e “Gestão do conhecimento”, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que será objeto de formação.

2

¹ Considerando que, a partir de 01/01/2025, a avaliação atribuída às competências resulta da avaliação obtida nos três comportamentos associados a cada uma delas, só é possível contratualizar com os trabalhadores competências relativamente às quais seja possível observar os comportamentos subjacentes.