

Avaliação 2025

CrITÉRIOS de Fundamentação das propostas de avaliação com menções qualitativas de Desempenho Inadequado, Bom, Muito Bom e Excelente

1. INTRODUÇÃO

Na Lei n.º 66-B/2007 de 28/12 na sua redação atual, estão descritas as linhas gerais do processo de diferenciação de mérito e excelência. Pretende-se que seja ao nível dos Avaliadores que esta diferenciação seja efetuada evitando, sempre que possível, a necessidade de o CCA intervir no processo.

Nesse sentido, é essencial que existam regras comuns e mais objetivas para que todos os avaliadores possam apresentar a respetiva fundamentação em bases semelhantes, de modo a que exista uma harmonização das avaliações (classificações), evitando-se a existência de critérios de avaliação díspares entre avaliadores.

2. DESCRIÇÃO LEGAL

Lei n.º 66-B/2007 de 28/12:

Artigo 45.º **Parâmetros de avaliação**

A avaliação do desempenho dos trabalhadores incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) «Resultados» obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica;*
- b) «Competências» que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.*

Artigo 50.º **Avaliação final**

6 — A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- a) Desempenho Muito Bom, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;*
- b) Desempenho Bom, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 3,500 a 3,999;*
- c) Desempenho Regular, correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;*
- d) Desempenho Inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.*

Artigo 51.º **Reconhecimento de excelência**

1 — 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.

2 — A iniciativa prevista no número anterior deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacte do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

3 — O reconhecimento do mérito previsto no n.º 1 é objeto de publicitação no serviço pelos meios internos considerados mais adequados.

Artigo 53.º **Menção de inadequado**

1 — A atribuição da menção qualitativa de Desempenho inadequado deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador;

b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador. 2 — As necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional.

2 - As necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional, no ano subsequente imediato.

3 - Para efeitos de aplicação do disposto em matéria de procedimento disciplinar, na LTFP, a avaliação de desempenho negativa nela prevista corresponde à menção qualitativa de inadequado.

Artigo 56.º **Avaliador**

1 — A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, cabendo ao avaliador:

(.....) f) Fundamentar as avaliações de desempenho muito bom, bom e inadequado, para os efeitos previstos na presente lei;

3. PROCEDIMENTOS A CUMPRIR PELOS/AS AVALIADORES/AS

3.1. FUNDAMENTAÇÃO DA MENÇÃO DE DESEMPENHO MUITO BOM

Define-se o seguinte procedimento, comum às propostas quantitativas a que seja correspondente uma menção qualitativa de “Muito Bom” (entre 4 e 5), a respeitar no preenchimento do ponto 5, da ficha de avaliação em vigor, inserindo a indicação de “Documento Anexo à Ficha de Avaliação”, devendo este documento ser assinado e anexado à ficha.

a) Resultados

Para qualquer objetivo, para o qual seja atribuído pelo avaliador a pontuação 5 – “Objetivo superado”, o respetivo avaliador terá que:

- Descrever, de forma clara e concisa, quais os benefícios para a unidade orgânica pelo facto de o objetivo ter sido superado;
- Descrever, de forma clara e concisa, as funções/tarefas concretizadas que levaram à superação do objetivo, de acordo com os critérios de superação inicialmente fixados.

b) Competências

Para qualquer “Competência” a que for atribuída pelo avaliador a pontuação 5 – “**Competência demonstrada a um nível elevado**”, o respetivo avaliador terá que;

- Indicar exemplos concretos de comportamentos do avaliado que suportem a atribuição da pontuação;
- Indicar exemplos concretos de funções/tarefas desenvolvidas que levaram à superação da competência;
- Em que medida o exercício da “Competência” se traduziu em benefícios para a unidade orgânica;

3.2. FUNDAMENTAÇÃO DA MENÇÃO DE DESEMPENHO BOM

Define-se o seguinte procedimento, comum às propostas quantitativas a que seja correspondente uma menção qualitativa de “Bom” (entre 3,500 e 3,999), a respeitar no preenchimento do ponto 5. da ficha de avaliação em vigor, inserindo a indicação de “Documento Anexo à Ficha de Avaliação”, devendo este documento ser assinado e anexado à ficha.

a) Resultados

Para qualquer objetivo, para o qual seja atribuído pelo avaliador a pontuação 5 – “**Objetivo superado**”, o respetivo avaliador terá que:

- Descrever, de forma clara e concisa, quais os benefícios para a unidade orgânica pelo facto de o objetivo ter sido superado;
- Descrever, de forma clara e concisa, as funções/tarefas concretizadas que levaram à superação do objetivo, de acordo com os critérios de superação inicialmente fixados.

b) Competências

Para qualquer “Competência” a que for atribuída pelo avaliador a pontuação 5 – “**Competência demonstrada a um nível elevado**”, o respetivo avaliador terá que;

- Indicar exemplos concretos de comportamentos do avaliado que suportem a atribuição da pontuação;
- Indicar exemplos concretos de funções/tarefas desenvolvidas que levaram à superação da competência;
- Em que medida o exercício da “Competência” se traduziu em benefícios para a unidade orgânica;

3.2. FUNDAMENTAÇÃO DA MENÇÃO DE DESEMPENHO INADEQUADO

Define-se o seguinte procedimento, comum às propostas quantitativas a que seja correspondente uma menção qualitativa de “Inadequado” (entre 1 e 1,999), a respeitar no preenchimento do ponto 6, da ficha de

avaliação em vigor, inserindo a indicação de “Documento Anexo à Ficha de Avaliação”, devendo este documento ser assinado e anexado à ficha.

a) Resultados

Para qualquer objetivo, para o qual seja atribuído pelo avaliador a pontuação 1 – “Objetivo não atingido”, o respetivo avaliador terá que:

- Descrever, de forma clara e concisa, quais os prejuízos para a unidade orgânica pelo facto de o objetivo não ter sido atingido;
- Descrever, de forma clara e concisa, as funções/tarefas que não foi concretizadas e que levaram ao não cumprimento do objetivo, de acordo com os critérios previamente definidos.

b) Competências

Para qualquer “Competência” a que for atribuída pelo avaliador a pontuação 1 – “Competência não demonstrada ou inexistente” o avaliador deverá;

- Indicar exemplos concretos de comportamentos do avaliado que suportem a atribuição da pontuação;
- Concretizar em que medida o exercício da “Competência” se traduziu em prejuízos para a unidade orgânica;

3.3. RECONHECIMENTO DA MENÇÃO DE DESEMPENHO EXCELENTE

No caso de uma proposta de menção qualitativa de “**Excelente**”, existirão as seguintes condições a respeitar:

- Para além da fundamentação anteriormente referida, deverão ainda o avaliado (em caso de autoproposta) ou o avaliador que propõe o reconhecimento identificar, de entre os objetivos superados, qual ou quais, foi/foram aquele/s que se traduziu/traduziram em:
 - a) Acréscimos de Eficácia, Eficiência e Qualidade relevantes para o Município;
 - b) Exemplos de inovação e boas práticas.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As avaliações que não cumprirem os critérios definidos não serão consideradas pelo Conselho Coordenador de Avaliação no âmbito da fase de Validação.

Município de Lagoa, 28 de novembro de 2025.