



INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

ATA n.º 08/2024 – ANEXO IV

**ORIENTAÇÕES GERAIS EM MATÉRIA DE PLANEAMENTO DO PROCESSO DE
AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO RELATIVO AO CICLO AVALIATIVO DE 2025, COM
VISTA À SUA APLICAÇÃO OBJETIVA E HARMÓNICA**

*(elaborado nos termos das als. a) a c) do n.º 1 do artigo 58.º, aplicável a dirigentes
intermédios/as ex vi do artigo 40.º, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua
atual redação).*

SIADAP 2 (DIRIGENTES INTERMÉDIOS/AS)

1. A duração do ciclo de avaliação dos/as dirigentes intermédios/as é anual¹, sem prejuízo da apreciação global que deva ocorrer nos termos das respetivas comissões de serviço.
2. Os/as dirigentes intermédios/as serão avaliados/as, consoante o seu grau, pelo/a dirigente intermédio/a, ou pelo/a dirigente superior, de 1.º ou 2.º grau, do qual diretamente dependam.
3. Serão avaliados/as por Objetivos/Resultados (que coincidirão com os objetivos da unidade orgânica dirigida) e Competências.
4. A contratualização² dos parâmetros de avaliação ocorrerá no início de cada ciclo anual de avaliação (portanto, e em concreto, em fevereiro de 2025), ou no início das funções dirigentes, no caso de o mesmo não coincidir com o início do ciclo avaliativo. Sobrevindo, no decurso deste último, hipotética oscilação do SIADAP 2 para o SIADAP 3, ou vice-versa, a avaliação final a propor relevará do âmbito do subsistema em que se haja mantido maior período de contacto funcional com o/a respetivo/a avaliador/a, período que, no caso de investidura em funções dirigentes, e para se obter avaliação no âmbito do SIADAP 2, nunca poderá ser inferior a seis meses. Mesmo no caso desta oscilação - mediante, então, a recolha do(s) necessário(s) contributo(s) escrito(s) - a formalização da proposta de avaliação final caberá ao/à avaliador/a que, no momento da realização dessa avaliação (no caso, na primeira quinzena de janeiro de 2026) for o/a superior hierárquico/a do/a avaliado/a.

¹ Incluindo para os/as designados/as em substituição, nas circunstâncias legais em que essa designação exceda os prazos previstos nos n.ºs 1 a 3 do artigo 27.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

² Prevalecendo, em caso de discordância, a posição do/a avaliador/a.



5. A avaliação dos/as dirigentes intermédios/as assentará, pois, no pressuposto do exercício de funções, como dirigentes(s), por um período, em 2025, não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados (portanto, por um período, no mínimo, igual ou superior a seis meses).
6. Tendo-se em conta os objetivos para cada unidade orgânica, e para o serviço, fixados nos documentos que integram o ciclo de gestão, e precedendo contratualização individual, serão fixados objetivos - em número de **quatro** – coincidentes, reitera-se, com os da unidade orgânica dirigida.
7. Esses objetivos deverão repartir-se pelas vertentes de eficácia, eficiência, qualidade/ inovação.
8. Cada objetivo poderá envolver até **dois** indicadores de medida (neste caso, combinadamente);
9. E a sua margem de superação deverá ser clara, pressupondo um esforço acrescido notório face ao que é exigido para meramente cumprir o objetivo, mas sempre tendo-se em conta que em causa se não encontram objetivos passíveis de consecução pessoal, mas sim objetivos de uma unidade orgânica.
10. As competências - em número de **seis** – serão selecionadas a partir da lista de competências, respeitante a cargos de direção intermédia, que integram o anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo que duas (incidentes sobre *orientação para o serviço público e orientação para resultados*) serão³ estabelecidas pelo/a Inspetor/a-Geral, e as restantes resultarão de acordo.
11. Sempre que um ou mais comportamentos associados a uma competência escolhida não se mostrar o mais adequado à realização dos objetivos acordados no parâmetro Objetivos/Resultados, poderá acordar-se na sua substituição por outro, conquanto da mesma componente, que lhe esteja associado (tendo por referência o ReCAP constante da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro), prevalecendo em caso de falta de acordo a decisão do/a avaliador/a.
12. No decorrer do ano de 2025, e mais concretamente entre junho e julho, deverá realizar-se, por iniciativa do/a avaliador/a, ou do(s)/a(s) avaliado(s)/a(s), uma reunião de monitorização, nos termos e para os efeitos estabelecidos no artigo 74.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, aplicável *ex vi* do correspondente artigo 40.º.

³ Asserção que se tomará a título da prévia audição da Comissão de Avaliação prevista no n.º 7 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atualizada.

Mafra
A
RG
S
k
G

13. Os resultados obtidos em cada objetivo serão valorados através de uma escala de três níveis de acordo com a qual a objetivo “superado”, “atingido” e “não atingido” correspondem, por esta ordem, 5, 3 e 1 valor(es), e a pontuação final a atribuir ao parâmetro Objetivos/Resultados resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas aos resultados em todos os objetivos, devendo ser expressa até às centésimas, por truncagem (e, portanto, sem arredondamento) e, quando possível, até às milésimas.

14. Cada competência, constituída por três comportamentos, será valorada através de uma escala de três níveis de acordo com a qual a competência “demonstrada a um nível elevado”, “demonstrada” e “não demonstrada ou inexistente” correspondem, por esta ordem, 5, 3 e 1 valor(es), sendo que a prévia pontuação dos três comportamentos determinará essa mesma valoração, de acordo com a seguinte grelha:

Grelha de correspondência para valoração das competências	
Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento mais frequente (3 ou 5)
Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 3
Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 1

15. A pontuação final a atribuir ao parâmetro Competências resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas a cada competência, devendo ser expressa até às centésimas, por truncagem (e, portanto, sem arredondamento) e, quando possível, até às milésimas.

16. Para fixação da classificação final serão atribuídos ao parâmetro Objetivos/Resultados, a ponderação de 75%, e ao parâmetro Competências, a ponderação de 25%.

17. A classificação final será o resultado da média aritmética ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação, e será expressa até às centésimas, por truncagem (e, portanto, sem arredondamento) e, quando possível, até às milésimas.

18. A avaliação final será expressa nas seguintes menções qualitativas e quantitativas:

- Muito Bom, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5 valores;
- Bom, correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999 valores;
- Regular, correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499 valores;



d) Inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999 valores;

19. A atribuição da avaliação de desempenho muito bom poderá, por iniciativa do/a avaliado/a ou do/a seu/sua avaliador/a, ser objeto de apreciação pela Comissão de Avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho excelente. A fundamentação da correspondente (auto)proposta, nos termos do n.º 2 do artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, deverá (precauendo-se eventual validação de proposta inicial de avaliação de desempenho de muito bom) constar, desde logo, da ficha de avaliação ou da ficha de autoavaliação, consoante, e pela ordem indicada, a iniciativa pertença ao/à avaliador/a ou ao/à avaliado/a.

20. A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios/as não se repercutirá na respetiva carreira de origem.

21. Nesta, a avaliação, resultará, em 2025, de prevalência pela última avaliação obtida no quadro do SIADAP, ou não caso de se não detê-la, ou de se pretender a respetiva alteração, de avaliação por ponderação curricular (cuja expressão respeitará a escala de avaliação final, quantitativa e qualitativa, ou o reconhecimento de mérito significando desempenho excelente, de acordo com o legalmente previsto para a avaliação de dirigentes intermédios e para a avaliação funcional de trabalhadores). No silêncio dos/as interessados/as, será assumida a primeira opção. A segunda dependerá de requerimento, sem prejuízo do dever de alerta, estabelecido pelo n.º 7 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e que onera a unidade orgânica responsável pela gestão dos recursos humanos.

SIADAP 3 (TRABALHADORES/AS)

1. A duração do ciclo de avaliação dos/as trabalhadores/as é anual.

2. Serão avaliados por Objetivos/Resultados, e Competências, os seguintes trabalhadores/as, vinculados/as por contrato de trabalho em funções públicas:

- Técnicos/as superiores
- Especialistas de Tecnologias e Sistemas de Informação⁴
- Coordenadores/as técnicos/as

⁴ Menção assente na eventualidade do seu recrutamento no ano de 2025.



3. Ao abrigo do n.º 1 do artigo do artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e por reunirem os requisitos cumulativos previstos nas als. a) e b), do n.º 2 do mesmo normativo, considera-se deverem ser, excecionalmente, avaliados/as por competências, os/as seguintes trabalhadores/as, vinculados/as por contrato de trabalho em funções públicas:

- Técnicos/as de Sistemas e Tecnologias de Informação
- Assistentes Técnicos/as
- Assistentes Operacionais

4. Assumirão as funções de avaliador/a, os/as titulares de cargos dirigentes, e os/as trabalhadores/as providos/as na categoria de coordenador técnico, ou no exercício material das correspondentes funções, devendo, para o efeito, considerar-se-lhes agregados/as os trabalhadores/as com os quais mantenham, ou venham a manter, contacto funcional direto. Em caso de avaliação por ponderação curricular, a avaliação será realizada pelo imediato/a superior hierárquico/a, ou na sua falta ou impedimento, pelo/a avaliador/a designado pelo dirigente máximo do serviço.

5. No caso de o contacto a que supra se alude ser mantido em simultâneo com diversos avaliadores/as, por via do exercício cumulativo de funções em várias unidades orgânicas ou funcionais, aqueles/as estabelecerão entre si qual o/a que assumirá, formalmente, as correspondentes funções, bem como a articulação necessária para que, na avaliação, seja refletido o desempenho prestado nas múltiplas valências, compromisso que deverá ser vertido na ficha de avaliação aplicável, ou em folha anexa à mesma.

6. Serão avaliados/as funcionalmente – i.é, por Objetivos/Resultados, e/ou Competências – os/as trabalhadores/as que, no ano de 2025, detenham vínculo de emprego público com, pelo menos, seis meses, e o correspondente serviço efetivo, prestado, por regra, em contacto funcional direto com o/a respetivo/a avaliador/a, independentemente do serviço ou unidade orgânica onde tal tenha sucedido.

7. Os/as trabalhadores/s que não reúnam os referidos requisitos, prevalecer-se-ão, em 2025, da última avaliação obtida no quadro do SIADAP, ou não a detendo, ou pretendendo a sua alteração, serão avaliados/as por ponderação curricular (cuja expressão respeitará a escala de avaliação final, quantitativa e qualitativa, ou o reconhecimento de mérito significando desempenho excelente, legalmente previsto para a avaliação funcional). No silêncio dos/as interessados/as, será assumida a primeira opção. A segunda dependerá de requerimento, sem prejuízo do dever de alerta, estabelecido pelo n.º 7 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de

Handwritten notes and signatures in blue and purple ink on the right margin.



dezembro, na sua redação atual, e que onera a unidade orgânica responsável pela gestão dos recursos humanos.

8. Os/as trabalhadores/as vinculados por comissão de serviço (pessoal de inspeção e escritã de direito presentemente em funções de coordenação técnica do Gabinete de Processos) porque vinculados/as por comissão de serviço, não serão funcionalmente avaliados/as, no âmbito desta Inspeção-Geral, através do SIADAP. Se, no âmbito da respetiva carreira/ situação funcional de origem se encontrarem sujeitos/as ao SIADAP, prevalecer-se-ão, em conformidade com o exposto, da última avaliação nesse quadro obtida, ou, requererão a realização de avaliação por ponderação curricular (junto do serviço a cujo mapa de pessoal pertençam).

9. No âmbito da avaliação funcional, a contratualização⁵ do(s) parâmetro(s) de avaliação ocorrerá no início de cada ciclo anual de avaliação (portanto, e em concreto, em fevereiro de 2025), ou no início de novas funções, no caso de o mesmo não coincidir com o início do ciclo avaliativo (e, isto, independentemente de essas funções se iniciarem no mesmo ou em diferente serviço ou unidade orgânica). Sobrevindo, no decurso do ano de 2025, hipotética oscilação do SIADAP 3 para o SIADAP 2, ou vice-versa, a avaliação final a propor relevará do âmbito do subsistema em que se haja mantido maior período de contacto funcional com o/a respetivo/a avaliador/a, período que, no caso de investidura em funções dirigentes, e para se obter avaliação no âmbito do SIADAP 2, nunca poderá ser inferior a seis meses. Mesmo no caso desta oscilação - mediante, então, a recolha do(s) necessário(s) contributo(s) escrito(s) - a formalização da proposta de avaliação final caberá ao/à avaliador/a que, no momento da realização dessa avaliação (no caso, na primeira quinzena de janeiro de 2026) for o/a superior hierárquico/a do/a avaliado/a.

10. Sem embargo, às situações previstas no artigo 42.º-A do mesmo diploma, e atinentes aos requisitos funcionais para avaliação no ano de ingresso na Administração Pública ou de integração em diferente categoria ou carreira, aplicar-se-á o regime nessa sede especialmente previsto.

Tendo-se, para o efeito, presente que:

- a)** Com as técnicas superiores Dra. Catarina Ferra Ruaz e Dra. Sandra Maria Fortunato Viola, que, respetivamente, em 01.12.2024 e em 01.01.2025, ingressaram(ão) na Administração Pública, iniciando funções na IGAI, com afetação, pela mesma ordem, à GPC/UPCG e ao GGAR/UGOPF, proceder-se-á à contratualização de parâmetros de

⁵ Prevalecendo, em caso de discordância, a posição do/a avaliador/a, sem prejuízo da manifestação, por parte do/a avaliado/a, das razões que fundamentam a sua discordância.



avaliação apenas depois da conclusão com sucesso do período experimental, mais concretamente nos dez (10) dias úteis seguintes a essa conclusão. Mediando, entre a data da conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo (31.12.2025), um período inferior a seis meses, mas reunindo-se mais de seis meses de serviço efetivo, atribuir-se-á, sem mais, a avaliação de desempenho Regular.

b) A mesma solução será aplicada em caso de eventual ingresso na IGAI, precedendo procedimento concursal para integração em diferente categoria ou carreira, por parte de trabalhador/a já vinculado/a por relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

11. Já aos trabalhadores/as que, no decurso de 2025, eventualmente, e por mobilidade na categoria, iniciarem funções na IGAI, deverá proceder-se, de imediato, e em sede de sucessão de avaliadores, à contratualização do(s) parâmetro(s) de avaliação devido(s). O mesmo será de aplicar aos/às que iniciem funções em mobilidade intercarreiras ou categorias, sem prejuízo, quanto a estes/as últimos/as, da ulterior aplicação do artigo 100.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e da observância das orientações, a esse respeito, firmadas pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. Realçar-se-á, de resto, que, em caso de mobilidade intercarreiras ou categorias, deverão ser aplicadas as orientações estabelecidas relativamente à categoria/carreira em que, na referida situação, os/as trabalhadores/as se encontrem (com a inerente contratualização de parâmetro(s) de avaliação, por referência à categoria/carreira na qual o/a trabalhador/a se encontre em mobilidade intercarreiras ou categorias).

12. Orientações específicas para trabalhadores/as avaliados/as por Objetivos/Resultados, e Competências:

12.1. Precedendo reunião, eventual, envolvendo toda a equipa de trabalho, e contratualização individual, serão fixados objetivos⁶ - em número de **quatro** - passíveis de consecução pessoal, mas concorrendo para o cumprimento, ou superação, dos objetivos/compromissos do/a respetivo/a superior hierárquico/a / avaliador/a, e, logo, por essa via, do serviço;

⁶ Se, do diagnóstico efetuado no âmbito do processo avaliativo de 2023/2024, resultar alguma avaliação de desempenho classificado como de inadequado, será obrigatória a fixação de um objetivo de aperfeiçoamento de desenvolvimento do/a trabalhador/a (seja de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho).



12.2. Esses objetivos deverão repartir-se pelas vertentes de eficácia, eficiência, qualidade/ inovação.

12.3. Cada objetivo poderá envolver até **dois** indicadores de medida (neste caso, combinadamente);

12.4. E a sua margem de superação deverá ser clara, pressupondo um esforço acrescido notório face ao que é exigido para meramente cumprir o objetivo.

12.5. Existindo objetivo(s) de responsabilidade partilhada, far-se-á, nas fichas de avaliação dos/as trabalhadores/as envolvidos/as, expressa menção dessa partilha, identificando-se nominativamente os/as trabalhadores/as que o(s) partilha(m). O(s) objetivos em causa será(ão) avaliado(s) de forma idêntica para todos os/as trabalhadores/as envolvidos/as.

12.6. As competências - em número de **seis** – serão selecionadas a partir da lista de competências, respeitante, consoante o caso, a carreiras de grau de complexidade funcional 3 (relevante para o pessoal técnico superior) e de grau de complexidade funcional 2 (relevante para a categoria de coordenador técnico), que integram o anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo que:

12.6.1. Duas (incidentes sobre *orientação para o serviço público e orientação para os resultados*) serão⁷ estabelecidas pelo/a Inspetor/a-Geral, e as restantes resultarão de acordo;

12.6.2. Das duas acima precisadas, uma será selecionada pelo/a avaliador/a, ouvido o/a avaliado/a, para ser objeto de formação obrigatória (e sujeita a avaliação pela entidade formadora) durante o ano de 2025;

12.6.3. Sem embargo, para o/a trabalhador/a que integra a categoria de coordenador técnico, da carreira de assistente técnico, será, ainda, obrigatória a escolha da competência *coordenação de equipas*, da listagem respeitante aos/às trabalhadores/as integrados/as em carreiras de grau de complexidade funcional 2.

12.7 Sempre que um ou mais comportamentos associados a uma competência escolhida não se mostrar o mais adequado à realização dos objetivos acordados no parâmetro Objetivos/Resultados, poderá acordar-se na sua substituição por outro, conquanto da mesma componente, que lhe esteja associado (tendo por referência o ReCAP constante da

⁷ Asserção que se tomará a título da prévia audição da Comissão de Avaliação, prevista no n.º 4 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atualizada.



MFFMS
A
AC
C
K
P

Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro), prevalecendo em caso de falta de acordo a decisão do avaliador.

12.8 No decorrer do ano de 2025, e mais concretamente entre junho e julho, deverá realizar-se, por iniciativa do/a avaliador/a, ou do(s)/a(s) avaliado(s)/a(s), uma reunião de monitorização, nos termos e para os efeitos estabelecidos no artigo 74.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, aplicável *ex vi* do correspondente artigo 40.º.

12.9 Os resultados obtidos em cada objetivo serão valorados através de uma escala de três níveis de acordo com a qual a objetivo “superado”, “atingido” e “não atingido” correspondem, por esta ordem, 5, 3 e 1 valor(es), e a pontuação final a atribuir ao parâmetro Resultados resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas aos resultados em todos os objetivos, devendo ser expressa até às centésimas, por truncagem (e, portanto, sem arredondamento) e, quando possível, até às milésimas.

12.10 Cada competência, constituída por três comportamentos, será valorada através de uma escala de três níveis de acordo com a qual a competência “demonstrada a um nível elevado”, “demonstrada” e “não demonstrada ou inexistente” correspondem, por esta ordem, 5, 3 e 1 valor(es), sendo que a prévia pontuação dos três comportamentos determinará essa mesma valoração, de acordo com a seguinte grelha:

Grelha de correspondência para valoração das competências	
Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento mais frequente (3 ou 5)
Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 3
Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 1

12.11. Sem embargo, no que respeita à competência a ser objeto, em 2025, de formação obrigatória, e caso em tal formação se obtenha avaliação positiva, a própria competência será majorada (se materialmente possível), em 1 nível, na sua avaliação, até à pontuação máxima de 5.

12.12. A pontuação final a atribuir ao parâmetro Competências resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas a cada competência, devendo ser expressa até



às centésimas, por truncagem (e, portanto, sem arredondamento) e, quando possível, até às milésimas.

12.13. Para fixação da classificação final deverão⁸ ser atribuídos ao parâmetro Objetivos/ Resultados, a ponderação de 60%, e ao parâmetro Competências, a ponderação de 40%.

12.14. A classificação final será o resultado da média aritmética ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação, e será expressa até às centésimas, por truncagem (e, portanto, sem arredondamento) e, quando possível, até às milésimas.

12.15. A avaliação final será expressa nas seguintes menções qualitativas e quantitativas:

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

12.16. A atribuição da avaliação de desempenho muito bom poderá, por iniciativa do/a avaliado/a ou do/a seu/sua avaliador/a, ser objeto de apreciação pela Comissão de Avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho excelente. A fundamentação da correspondente (auto)proposta, nos termos do n.º 2 do artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, deverá (precauendo-se eventual validação de proposta inicial de avaliação de desempenho de muito bom) constar, desde logo, da ficha de avaliação ou da ficha de autoavaliação, consoante, e pela ordem indicada, a iniciativa pertença ao/à avaliador/a ou ao/à avaliado/a.

13. Orientações específicas para trabalhadores/as avaliados/as tão só por Competências:

13.1. Precedendo contratualização individual, serão fixadas competências - em número de **oito** - selecionadas a partir da lista de competências, respeitante, consoante o caso, a carreiras de grau de complexidade funcional 1 (relevante para a categoria de assistente operacional) e de grau de complexidade funcional 2 (relevante para a categoria de assistente técnico e para a carreira unicategorial de técnico de tecnologias e sistemas de informação), que integram o anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo que:

⁸ Asserção que se tomará a título da prévia audição da Comissão de Avaliação, prevista no n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atualizada.

Handwritten notes and signatures in blue and purple ink, including the acronym 'ACG' and various initials.

13.1.1. Uma terá obrigatoriamente de versar sobre a capacidade de realização e orientação para os resultados, pelo que recairá sobre a competência *orientação para os resultados*;

13.1.2. Duas (incidentes sobre *orientação para o serviço público* e *orientação para a colaboração*) serão⁹ estabelecidas pelo/a Inspetor/a-Geral, e as restantes resultarão de acordo;

13.1.3. E que das duas acima precisadas, uma será selecionada pelo/a avaliador/a, ouvido o/a avaliado/a, para ser objeto de formação obrigatória (e sujeita a avaliação pela entidade formadora) durante o ano de 2025;

13.2. No decorrer do ano de 2025, e mais concretamente entre junho e julho, deverá realizar-se, por iniciativa do/a avaliador/a, ou do(a)/a(s) avaliado(s)/a(s), uma reunião de monitorização, nos termos e para os efeitos estabelecidos no artigo 74.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, aplicável *ex vi* do correspondente artigo 40.º.

13.3. Cada competência, constituída por três comportamentos, será valorada através de uma escala de três níveis de acordo com a qual a competência “demonstrada a um nível elevado”, “demonstrada” e “não demonstrada ou inexistente” correspondem, por esta ordem, 5, 3 e 1 valor(es), sendo que a prévia pontuação dos três comportamentos determinará essa mesma valoração, de acordo com a seguinte grelha:

Grelha de correspondência para valoração das competências	
Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento mais frequente (3 ou 5)
Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 3
Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 1

13.4. Sem embargo, no que respeita à competência a ser objeto, em 2025, de formação obrigatória, e caso em tal formação se obtenha avaliação positiva, a própria competência

⁹ Asserção que se tomará a título da prévia audição da Comissão de Avaliação, prevista no n.º 4 do artigo 48.º, aplicável *ex vi* do n.º 4 do artigo 45.º-A, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atualizada.

será majorada (se materialmente possível), em 1 nível, na sua avaliação, até à pontuação máxima de 5.

13.5. A pontuação final a atribuir ao parâmetro Competências resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas a cada competência, devendo ser expressa até às centésimas, por truncagem (e, portanto, sem arredondamento) e, quando possível, até às milésimas.

13.6. Para fixação da classificação final o parâmetro “Competências” terá a ponderação de 100%.

13.7. A avaliação final será expressa nas seguintes menções qualitativas e quantitativas:

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

13.8. A atribuição da avaliação de desempenho muito bom poderá, por iniciativa do/a avaliado/a ou do/a seu/sua avaliador/a, ser objeto de apreciação pela Comissão de Avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho excelente. A fundamentação da correspondente (auto)proposta, nos termos do n.º 2 do artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, deverá (precauendo-se eventual validação de proposta inicial de avaliação de desempenho de muito bom) constar, desde logo, da ficha de avaliação ou da ficha de autoavaliação, consoante, e pela ordem indicada, a iniciativa pertença ao/à avaliador/a ou ao/à avaliado/a.