



ATA n.º 1/CCA - 2019

No dia 4 de fevereiro de 2019, pelas 10 horas, na sala de reuniões “Aquário”, sita nas instalações da Secretaria-Geral do Ministério do Ambiente e Transição Energética, reuniu o Conselho Coordenador da Avaliação, doravante designado por CCA, onde estiveram presentes os seguintes membros: Maria Alexandra Martins Ferreira de Carvalho, que presidiu, Isabel Maria Amaro Nico, Joaquim José Fernandes Dias, Fábio Stefan de Alves e Camões, Maria do Rosário Falé Lourinho, José Júlio Cordeiro dos Reis Silva e Susana Cristina Coelho Costa Escária. Esteve ausente, com falta justificada, o Diretor de Serviços de Relações Internacionais, Pedro Manuel Nunes Liberato. Para além dos membros do CCA, foi convocada pela Presidente, nos termos do n.º 3 do artigo 2.º do Regulamento de Funcionamento do CCA, a Chefe da Divisão de Avaliação, Auditoria e Qualificação, Rita Carvalho, que secretariou a reunião.

Verificada a existência do quórum, iniciou-se a reunião, que obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

- 1) APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO AOS DIRIGENTES INTERMÉDIOS NOMEADOS EM COMISSÃO DE SERVIÇO (SIADAP2);
 - 2) AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES (SIADAP3), RELATIVO AO BIÉNIO 2017- 2018;
 - 3) PONDERAÇÃO CURRICULAR;
 - 4) AUTOAVALIAÇÃO;
 - 5) PLANEAMENTO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHADORES (SIADAP3), RELATIVO AO BIÉNIO 2018-2019;
 - 6) CALENDARIZAÇÃO DAS FASES DOS CICLOS AVALIATIVOS;
 - 7) SITUAÇÃO ABRANGIDA PELO N.º 3 DO ARTIGO 42.º DA LEI N.º 66-B/2007.
1. APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO AOS DIRIGENTES INTERMÉDIOS NOMEADOS EM COMISSÃO DE SERVIÇO (SIADAP2)

1.1. O CCA deliberou, por unanimidade dos presentes, manter as orientações gerais e específicas a observar na aplicação da avaliação do desempenho aos detentores dos cargos de dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau (SIADAP 2) que se encontram em comissão de serviço, aprovadas na sua reunião de 23 de janeiro de 2017 e que se reproduzem:

- a) A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios deve subordinar-se à ponderação de 75% para a componente da avaliação realizada por “Resultados” e a 25% para a componente da avaliação efetuada por “Competências”.
- b) A avaliação final atribuída ao parâmetro Resultados resulta da média aritmética das pontuações atribuídas a cada um dos objetivos.
- c) No que respeita à avaliação das competências a aplicar aos dirigentes intermédios, a avaliação final resultará da média aritmética das pontuações atribuídas a cada uma das competências.
- d) A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos



R. S. D. R. P.
Susana Cunha
out/13

parâmetros, expressa até às centésimas e, quando possível, às milésimas.

- e) Relativamente aos Dirigentes Intermédios de 1.º grau (Diretores de Serviço): devem ser definidos quatro objetivos e contratualizadas as seguintes competências, constantes do anexo VI, da Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro:

1 – Orientação para resultados; 2 – Orientação para o serviço público; 6 – Visão estratégica; 7 – Decisão; 10 – Orientação para a inovação e mudança e 17 – Tolerância à pressão e contrariedades.

- f) Relativamente aos Dirigentes Intermédios de 2º grau (Chefs de Divisão): devem ser definidos quatro objetivos e contratualizadas as seguintes competências, conforme disposto no anexo VI, da Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro:

1 – Orientação para resultados; 3 – Planeamento e organização; 4 – Liderança e gestão das pessoas; 8 – Conhecimentos especializados e experiência; 9 – Desenvolvimento e motivação dos colaboradores e 11 – Responsabilidade e compromisso com o serviço.

- g) Um dos quatro objetivos referidos anteriormente, é transversal a todos os dirigentes intermédios e está associado à observância das fases do processo de elaboração dos instrumentos de gestão da Secretaria-Geral, bem como da avaliação do desempenho da Secretaria-Geral e dos trabalhadores.

2. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES (SIADAP3), RELATIVA AO BIÉNIO 2017-2018:

O CCA deliberou, por unanimidade dos presentes, propor a adoção dos seguintes procedimentos no processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores (SIADAP3), relativo ao biénio 2017-2018:

2.1. A avaliação de desempenho pressupõe a contratualização dos parâmetros de avaliação e a verificação cumulativa de três requisitos funcionais:

- Pelo menos 12 meses de relação jurídica de emprego público;
- Pelo menos 12 meses de serviço efetivo, i.e., trabalho efetivamente prestado pelo trabalhador, independentemente do serviço onde tenha sido prestado;
- Pelo menos 12 meses de contacto funcional com o(s) respetivo(s) avaliador(es), ou, em caso contrário, decisão favorável do CCA à realização da avaliação.

2.2. A não verificação cumulativa dos três requisitos referidos no número anterior, mesmo que tenha havido lugar à contratualização dos parâmetros de avaliação, dá lugar à avaliação nos seguintes termos:

- Quando não se verifique o requisito da alínea a) do número anterior, o desempenho do período em exercício de funções no ano de constituição da relação jurídica é objeto de avaliação conjunta com o do ano seguinte.
- Quando não se verifiquem os requisitos das alíneas b) e c) do número anterior, a avaliação corresponde à última avaliação atribuída, conforme disposto na Lei do SIADAP ou das suas adaptações.
- No caso de não haver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, deve o avaliado requerer avaliação do biénio, a realizar pelo CCA, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pela Secretaria-Geral, com o fim de se proceder à avaliação por ponderação curricular.



*D. 20.12.2022
Sousa
Lemos*

2.3. O avaliador deve estar em condições de fazer prova dos resultados alcançados face aos objetivos contratualizados junto dos seus avaliados, com evidências materiais que resultem da aplicação direta do indicador de medida de desempenho contratualizado.

2.4. A regra de cálculo do número máximo de menções propostas de Desempenho Relevante por aplicação da percentagem máxima legal é a seguinte:

- a) Os resultados da aplicação da percentagem quando inferiores a um devem ser arredondados, por excesso, à unidade;
- b) Nos restantes resultados devem ser arredondados, por defeito, à unidade.

2.5. Na validação das propostas de avaliação com menção de Desempenho Inadequado, deverão as fundamentações suportar a análise dos seguintes critérios:

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

2.6. Na validação de Desempenho Relevante dos trabalhadores considera-se o seu impacto no serviço, aferido pelas classificações quantitativas finais propostas, tendo maior impacto as avaliações de desempenho cujas classificações quantitativas finais forem superiores.

2.7. A não validação de propostas de Desempenho Relevante toma como base de decisão este grau de impacto no serviço, atendendo aos limites percentuais impostos legalmente e ocorre sempre que se verifique que pelo menos um dos objetivos contratualizados não foi atingido.

2.8. A não validação das propostas de avaliação de Desempenho Relevante conduz à devolução do processo ao avaliador para que este reformule, no prazo que lhe for fixado, a proposta de avaliação tendo em conta a fundamentação de não validação.

2.9. Caso o avaliador não acolha a referida fundamentação, deve apresentar fundamentação adequada ao CCA, e se este, não obstante, mantiver a posição de não validação, deverá estabelecer proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

2.10. Após a harmonização das propostas de avaliação e validação das menções de Desempenho Relevante, o CCA procede ao reconhecimento do mérito, significando Desempenho Excelente.

2.11. O reconhecimento do mérito inclui as avaliações de desempenho que resultam da ponderação curricular, realizada ao abrigo do n.º 7 do artigo 42.º e do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

2.12. O reconhecimento de Desempenho Excelente dos trabalhadores tem em consideração os seguintes elementos:

- a) Acréscimos da eficácia, da eficiência e da qualidade;
- b) Otimização dos recursos financeiros, designadamente, através da sua captação ou redução de custos;
- c) Inovação organizacional, nos produtos ou nos serviços;
- d) Melhoria na satisfação de utilizadores internos ou externos.



2.13. As fundamentações das propostas de Desempenho Excelente devem centrar-se sobre estes elementos e dar provas de facto e, quando possível, provas materiais, do respetivo grau de impacto do desempenho:

- a) Nível 5 – Impacto de desempenho elevado;
- b) Nível 3 – Impacto do desempenho médio;
- c) Nível 1 – Impacto de desempenho baixo ou inexistente.

2.14. A fundamentação a que se refere o ponto anterior deverá obrigatoriamente ser realizada em documento próprio disponibilizado pelo serviço da Secretaria-Geral responsável pelo SIADAP, conforme o Anexo I à presente ata.

2.15. Para o reconhecimento da menção de Desempenho Excelente deve a proposta de avaliação verificar uma aferição de Nível 5 em pelo menos três dos quatro elementos de impacto no serviço, mantendo-se a menção validada de Desempenho Relevante, quando assim não se verifique.

2.16. O reconhecimento de Desempenho Excelente será efetuado através de declaração formal do CCA.

2.17. Quando haja lugar a ordenação por classificação quantitativa esta deve ser expressas às milésimas.

2.18. A aplicação das percentagens máximas legais previstas no artigo 75.º da Lei n.º 66/B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, considera o número de trabalhadores previstos nos n.ºs 2 a 7 do artigo 42.º do mesmo diploma, com aproximação por excesso, quando necessário, devendo aquelas percentagens ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.

2.19. A diferenciação de desempenhos far-se-á pela aplicação de critérios, que serão aplicados consecutivamente, ou seja, se, após a aplicação de um dado critério, ainda se verifique a necessidade de diferenciar os desempenhos, na possibilidade de validação ou reconhecimento de menções qualitativas superiores (Desempenho Excelente e Desempenho Relevante), passam esses processos a ser submetidos à aplicação do critério subsequente.

2.20. Os critérios de diferenciação consecutivos são os seguintes:

Primeiro – a avaliação final proposta pelo avaliador: medida pela classificação quantitativa;

Segundo – a última avaliação de desempenho: medida pela classificação quantitativa;

Terceiro – O tempo de serviço relevante na carreira: medido pelo número de anos, meses e dias;

Quarto – O tempo de serviço no exercício de funções públicas: medido pelo número de anos, meses e dias;

Quinto – O maior número total de pontos acumulados nos últimos 3 ciclos avaliativos com a avaliação do desempenho.

2.21. A aplicação destes critérios assenta na organização dos processos em análise por ordem decrescente do resultado aferido pela medida do critério respetivo e consideram-se sucessivamente aqueles processos com maior resultado até ao limite de preenchimento da percentagem máxima legal para validação ou reconhecimento de menção qualitativa superior.

2.22. As medidas utilizadas em cada um dos critérios devem, quando possível, ser expressas às milésimas.

2.23. Os critérios quantitativos indicados no número 2.21 são ordenados por ordem decrescente.

2.24. Quando no decorrer do biénio e ou período temporal de prestação de serviço efetivo se tiverem sucedido vários avaliadores, o n.º 4 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007 deve ser interpretado no sentido de que é



S. P. Pe. J. J. S. S. S. S. S.

competente para avaliar o superior hierárquico imediato atual (em funções no momento da realização da avaliação), o qual deve recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação; constituem exceções a esta regra as situações em que exista conflito de interesses pelo facto desse superior hierárquico reunir simultaneamente e em concorrência a condição de avaliado, casos em que a avaliação deverá competir ao superior hierárquico de nível seguinte.

3. PONDERAÇÃO CURRICULAR

3.1. O CCA deliberou, por unanimidade dos presentes, que as regras e critérios de ponderação curricular são os que constam do anexo II à presente ata.

4. AUTOAVALIAÇÃO

- 4.1. A autoavaliação é obrigatória e concretiza-se através de preenchimento de ficha própria, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.
- 4.2. O CCA deliberou, por unanimidade dos presentes, propor que até ao dia 10 de fevereiro de 2018 todos os trabalhadores devem proceder ao preenchimento da ficha de autoavaliação. A autoavaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.

5. PLANEAMENTO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHADORES (SIADAP3), RELATIVO AO BIÉNIO 2019-2020

- 5.1. Os avaliadores devem contratualizar os parâmetros de avaliação “Resultados” e “Competências” com rigor e exigência, de modo a garantir a diferenciação dos desempenhos e possibilitar o reconhecimento dos avaliados que mais contribuem para a missão e objetivos da Secretaria-Geral.
- 5.2. Na contratualização do parâmetro Resultados devem os avaliadores desdobrar para os respetivos avaliados, atendendo ao conteúdo específico da função que estes exercem, os objetivos que correspondem à sua unidade orgânica e os quais contratualizou nos termos da sua própria ficha de avaliação, ou, na ausência desta, daqueles que tiver considerado no Plano Anual e/ou Plurianual de Atividades.
- 5.3. Na contratualização dos parâmetros de avaliação, designadamente, do parâmetro Resultados, quando se verificar desacordo entre o avaliador e o avaliado, deve aquele formalizar por escrito este facto, justificando devidamente as razões do mesmo, devendo tal acompanhar o processo de avaliação individual (ficha de avaliação).
- 5.4. Os avaliadores devem, quando deles dependa diretamente, assegurar a recolha e tratamento dos dados relativos à aplicação dos indicadores de medida dos objetivos que contratualizou com os avaliados.
- 5.5. Os avaliadores devem realizar, nos termos da lei, na ficha prevista legalmente para o efeito, a monitorização do processo de avaliação de cada avaliado, a qual deve ocorrer sempre que haja lugar à reformulação de objetivos contratualizados, devendo a monitorização acompanhar a proposta de reformulação de objetivos.
- 5.6. Para o ciclo avaliativo do biénio 2019-2020 o CCA deliberou, por unanimidade, propor à Senhora



Secretaria-Geral que seja utilizada a prerrogativa dada pelo art.º 80º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pelo art.º 34º, da Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro, para que os Assistentes Técnicos e os Assistentes Operacionais sejam avaliados apenas por competências, na medida em que para estes trabalhadores, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente e por se tratar de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

5.7. - O CCA deliberou, por unanimidade dos presentes, propor as seguintes regras relativamente aos grupos de pessoal a seguir indicados:

- a) **Carreira de Técnico Superior:** a cada trabalhador devem ser definidos quatro objetivos e contratualizadas seis competências. Das seis competências a contratualizar, as três seguintes são obrigatórias: 4 – Análise da informação e sentido crítico, 7 – Iniciativa e autonomia e 10 – Responsabilidade e compromisso com o serviço.
 - As outras três competências serão escolhidas de entre as constantes do Anexo VI, relativo ao grupo de pessoal Técnico Superior, constante da Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro.
 - Para efeitos de definição do número de objetivos e escolha das competências a contratualizar, os trabalhadores pertencentes à carreira de **Especialista de Informática** são enquadrados no universo da carreira de Técnico Superior.
- b) **Carreira de Assistente Técnico:** devem ser contratualizadas obrigatoriamente as oito competências seguintes: 1 – Realização e orientação para resultados; 2 – Orientação para o serviço público; 4 – Organização e método de trabalho; 7 – Trabalho de equipa e cooperação; 10 – Relacionamento interpessoal; 11 – Iniciativa e autonomia; 13 – Responsabilidade e compromisso com o serviço; 15 – Tolerância à pressão e contrariedades, nos termos do Anexo V, relativo ao grupo de pessoal Assistente Técnico, constante da Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro.
 - Para efeitos das competências a contratualizar, os trabalhadores pertencentes à carreira de **Técnico de Informática** são enquadrados no universo da carreira de Assistente Técnico.
- c) **Carreiras de Assistente Operacional:** devem ser contratualizadas obrigatoriamente as oito competências seguintes: 1 – Realização e orientação para resultados; 2 – Orientação para o serviço público; 4 – Organização e método de trabalho; 5 – Trabalho de equipa e cooperação; 7 – Relacionamento interpessoal; 11 – Iniciativa e autonomia; 12 – Responsabilidade e compromisso com o serviço; 13 – Tolerância à pressão e contrariedades, nos termos do Anexo V, relativo ao grupo de pessoal Assistente Operacional, constante da Portaria nº 359/2013, de 13 de Dezembro.

5.8. O CCA deliberou, por unanimidade dos presentes, propor a fixação da ponderação de 60% para a componente de Resultados e 40% para a componente Competências, relativamente à avaliação na carreira técnica superior.

5.9. No que respeita à avaliação por competências a aplicar às carreiras de assistente técnico e assistente operacional, a avaliação final resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas a cada uma das competências.



6. CALENDARIZAÇÃO DAS FASES DOS CICLOS AVALIATIVOS

O CCA deliberou, por unanimidade dos presentes, propor a aprovação e divulgação da calendarização que se encontra no Anexo III à presente ata, que visa a conclusão dos trabalhos relativos ao ciclo avaliativo 2017-2018 dentro dos prazos legalmente previstos para o efeito.

7. SITUAÇÃO ABRANGIDA PELO N.º 3 DO ARTIGO 42.º DA LEI N.º 66-B/2007

Por último, o CCA deliberou, por unanimidade, dar parecer favorável, nos termos do n.º 3 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, à avaliação, por parte da Senhora Secretária-Geral, da assistente técnica Tânia Marina Martins Almeida da Silva Sanches, que exerceu funções de apoio administrativo à Coligação para o Crescimento Verde entre 1 de março de 2017 e 22 de julho de 2018, apesar de a situação funcional verificada não ter permitido contacto funcional direto entre avaliadora e avaliada.

ENCERRAMENTO

Nada mais havendo a acrescentar, a Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação deu por encerrada a sessão, da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do CCA, presentes na reunião.

O Conselho Coordenador da Avaliação e a Secretaria da reunião

Maria Alexandra Martins Ferreira de Carvalho

Isabel Maria Amaro Nico

Fábio Stefan de Alves e Camões

Maria do Rosário Falé Lourinho

Rita Fino de Carvalho

Joaquim José Fernandes Dias

José Júlio Cordeiro dos Reis Silva

Susana Cristina Coelho Costa Escária

ANEXO I

SIADAP 3 - Fundamentação para o Reconhecimento Excelente

(Ficha a preencher pelo avaliador)

Avaliador	
Cargo	
NIF	

Avaliado	
Categoria/carreira	
Unidade orgânica	
NIF	

Período em avaliação	a
----------------------	---

*R. J. P.
R. J. P.
José
Santos
Miguel*

CRITÉRIOS DE IMPACTO DO DESEMPENHO NO SERVIÇO	NÍVEL DE IMPACTO VERIFICADO		
	Nível 1 (impacto de desempenho baixo ou inexistente)	Nível 3 (impacto de desempenho médio)	Nível 5 (impacto de desempenho elevado)
Acréscimos da Eficácia, Eficiência e Qualidade (em que medida o avaliado contribuiu para aumentar o valor em termos de eficácia, eficiência e a qualidade dos processos)			
Otimização dos Recursos Financeiros (em que medida o avaliado fez uma utilização parcimoniosa e eficaz dos recursos necessários ao seu desempenho de modo a gerar reduções de custos e / ou promoveu a captação de novos recursos financeiros)			
Inovação Organacional (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para a inovação organizacional, nos produtos ou serviços, de modo a expandir a criação de valor público pelo serviço)			
Melhoria na Satisfação dos Utilizadores (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para melhorar as condições de satisfação das necessidades de utilizadores externos ou internos).			

O avaliador/avaliado, em _____,

*R. A.
g2
Sessão aberta
2021
enq
J. M.*

ANEXO II

FICHA DE PONDERAÇÃO CURRICULAR¹

*Dinis
Re.
Pd
Jes
Jm*

*Susana
Escrivá*

Leiria

NOME DO AVALIADOR:

CARGO:

NOME DO AVALIADO:

CATEGORIA:

DIREÇÃO DE SERVIÇOS/UNIDADE ORGÂNICA:

NIF:

PERÍODO EM AVALIAÇÃO: _____ - _____ A _____ - _____

A ponderação curricular (PC) terá a valoração máxima de 5 pontos e será obtida pela média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjunto de elementos de ponderação curricular, nos seguintes termos:

$$PC = HAP * 10\% + EP * 55\% + VC * 20\% + C * 15\%$$

Em que:

PC = Ponderação curricular

HAP = Habilidades Académicas e Profissionais (Até 5 pontos)

EP = Experiência Profissional (Até 5 pontos)

VC = Ações de Formação e Aperfeiçoamento Profissional (Até 5 pontos)

C = Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (Até 5 pontos)

Quando ao C for atribuída pontuação 1, as ponderações acima descritas são alteradas da seguinte forma: EP*60% e C*10%, mantendo-se as restantes.

Os resultados obtidos correspondem às seguintes menções qualitativas:

4 a 5 pontos - Desempenho relevante

2 a 3,999 pontos - Desempenho adequado

1 a 1,999 pontos - Desempenho inadequado

¹ Art.º 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro.

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR

1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS (HAP)

Critérios de avaliação	Pontos	Pontuação obtida (assinalar com x)
Não tem habilitações académicas e/ou profissionais 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	
Atualização das habilitações académicas e/ou profissionais após a data de integração na carreira.	5	
Justificação:		

Observações:⁵

- 1- Entende-se por **habilitação académica** apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada.
- 2- Entende-se por **habilitação profissional** a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

² TS - Técnico Superior

³ AT - Assistente Técnico

⁴ AO - Assistente Operacional

⁵ Art.º 4º, Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 4 de fevereiro.

3. VALORIZAÇÃO CURRICULAR (VC)

(serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento curricular realizadas nos últimos 5 anos)

Critérios de avaliação (a)	Indicadores (b)	Carreira (c)	Pontos (d)	Pontuação obtida (assinalar com x)
Frequência de ações de formação com duração referida na coluna b) para a respetiva carreira identificada em c).	< 100h / últimos 5 anos.	TS	1	
	< 50h/ últimos 5 anos.	AT		
	< 25h/ últimos 5 anos.	AO		
	[≥100h e < 200h] /últimos 5 anos.	TS	3	
	[≥50 e < 100h] /últimos 5 anos.	AT		
	[≥25h e < 80h] /últimos 5 anos.	AO		
	≥200h / últimos 5 anos	TS	5	
	≥100h / últimos 5 anos	AT		
	≥80h / últimos 5 anos	AO		
Justificação:				

Observações:

Na valorização curricular é considerada a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício dos cargos, funções ou atividades referidos no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 04/02⁷, bem como as habilitações académicas superiores às legalmente exigíveis.

⁷ Art.º 6º, Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 4 de fevereiro.

2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

(serão consideradas as funções exercidas no biênio em avaliação)

Critérios de avaliação	Pontos	Pontuação obtida (assinalar com x)
Exercício regular de funções inerentes à carreira, desempenho por um período até 1 ano.	1	
Exercício regular de funções inerentes à carreira, desempenho por um período superior a 1 ano.	3	
Exercício de funções, cargos ou atividades, devidamente comprovadas, de relevante interesse e relacionadas com as funções desempenhadas, que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades.	5	
Justificação:		

Observações:

A experiência profissional pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social. A experiência profissional é declarada pelo requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse, e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades.⁶

⁶ Art.º 5º, Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 4 de fevereiro.

D.

Re.

José
Joaquim

João
Ana

Susana
Cecília

António

4. EXERCÍCIO DE CARGOS DIRIGENTES OU FUNÇÕES DE CHEFIA/ COORDENAÇÃO OU OUTROS CARGOS OU FUNÇÕES DE RECONHECIDO INTERESSE PÚBLICO OU RELEVANTE INTERESSE SOCIAL (C)

(serão considerados os cargos e/ou funções exercidos nos últimos 5 anos)

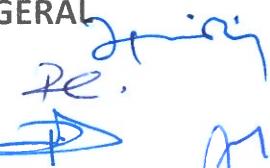
Critérios de avaliação	Pontos	Pontuação obtida (assinalar com x)
Sem exercício de cargos/funções de reconhecido interesse público e/ou social	1	
Exercício de cargos/funções de reconhecido interesse público e/ou social por período igual a 3 anos	3	
Exercício de cargos/funções de reconhecido interesse público e/ou social por período superior a 3 anos	5	

Justificação:

Observações:⁸

Cargos ou funções de interesse público
Titular de órgão e soberania
Titular de outros cargos políticos
Cargos dirigentes/ Funções de coordenação
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 interesse social
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 de vinculação

⁸ Art.º 7º e 8º, Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 4 de fevereiro.



5. 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:

5.1 - Se o parâmetro 4 tem classificação superior a 1 valor

PARÂMETROS DA AVALIAÇÃO	A	B	C (Ax B)
	PONTUAÇÃO	ONDERAÇÃO	PONTUAÇÃO PONDERADA
HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS (HAC)		10%	
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)		55%	
VALORIZAÇÃO CURRICULAR (VC)		20%	
CARGOS/FUNÇÕES (C)		15%	
PONTUAÇÃO FINAL			

AVALIAÇÃO FINAL – MENÇÃO QUALITATIVA	DESEMPENHO RELEVANTE	
	DESEMPENHO ADEQUADO	
	DESEMPENHO INADEQUADO	

5.2 - Se o parâmetro 4 tem classificação igual a 1 valor

PARÂMETROS DA AVALIAÇÃO	A	B	C (Ax B)
	PONTUAÇÃO	ONDERAÇÃO	PONTUAÇÃO PONDERADA
HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS (HAC)		10%	
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)		60%	
VALORIZAÇÃO CURRICULAR (VC)		20%	
CARGOS/FUNÇÕES (C)		10%	
PONTUAÇÃO FINAL			

AVALIAÇÃO FINAL – MENÇÃO QUALITATIVA	DESEMPENHO RELEVANTE	
	DESEMPENHO ADEQUADO	
	DESEMPENHO INADEQUADO	

P. J. P.
Re.
DD
JG
da
Susana
escriv
fev

6. COMUNICAÇÃO DA AVALIAÇÃO ATRIBUÍDA AO AVALIADO

Observações:

Tomei conhecimento da minha avaliação em ____ - ____ - ____

O avaliado, _____

7. FUNDAMENTAÇÃO DA MENÇÃO DE DESEMPENHO RELEVANTE

A avaliação com menção de “Desempenho Relevante”:

- Foi validada** em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em ____ - ____ - ____ , conforme consta da respetiva Ata.
- Não foi validada** em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em ____ - ____ - ____ , conforme consta da respetiva Ata, de cuja parte relevante se anexa cópia, tendo sido atribuída a menção de “Desempenho _____”, correspondendo a _____.

8. Fundamentação da menção de Desempenho Inadequado

A avaliação com menção de “Desempenho Inadequado”:

- Foi validada** em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em ____ - ____ - ____ , conforme consta da respetiva Ata.
- Não foi validada** em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em ____ - ____ - ____ , conforme consta da respetiva Ata, de cuja parte relevante se anexa cópia, tendo sido atribuída a menção de “Desempenho _____”, correspondendo a _____.



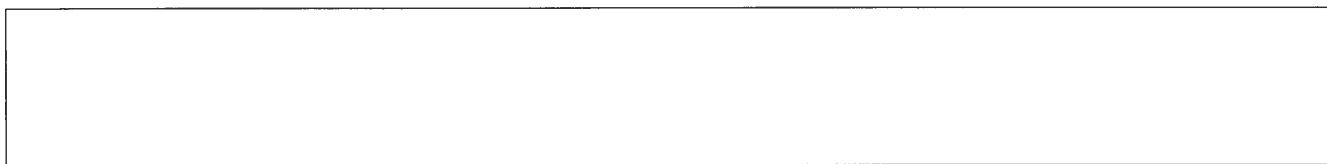

9. Reconhecimento de mérito (Desempenho Excelente)

Foi reconhecido mérito (Desempenho Excelente) em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em ____ - ____ - ____, com os fundamentos que constam da respetiva Ata, de cuja parte relevante se anexa cópia.


SUSANA CRISTOVÃO


Vitor

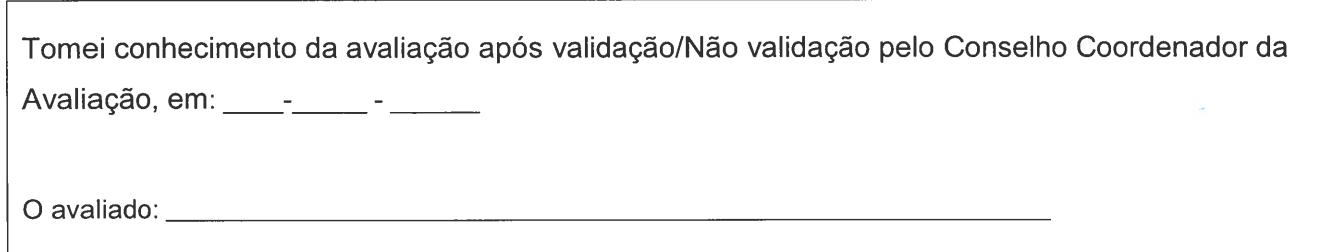
10. Justificação de não avaliação



11. Comunicação da avaliação ao avaliado, após validação/não validação pelo conselho coordenador da avaliação

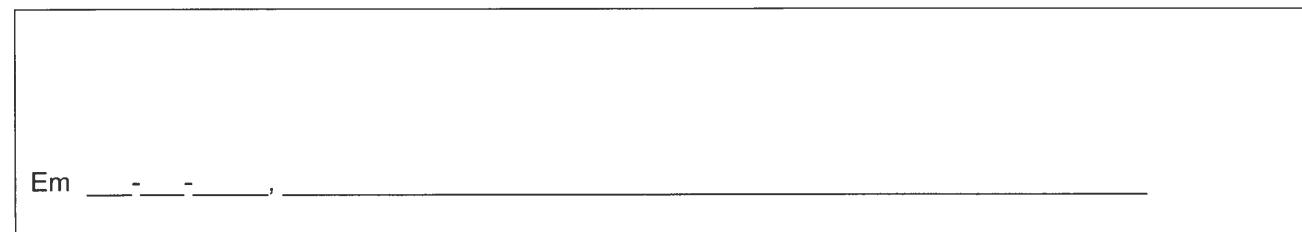
Tomei conhecimento da avaliação após validação/Não validação pelo Conselho Coordenador da Avaliação, em: ____ - ____ - ____

O avaliado: _____



12. Homologação/despacho do dirigente máximo do serviço

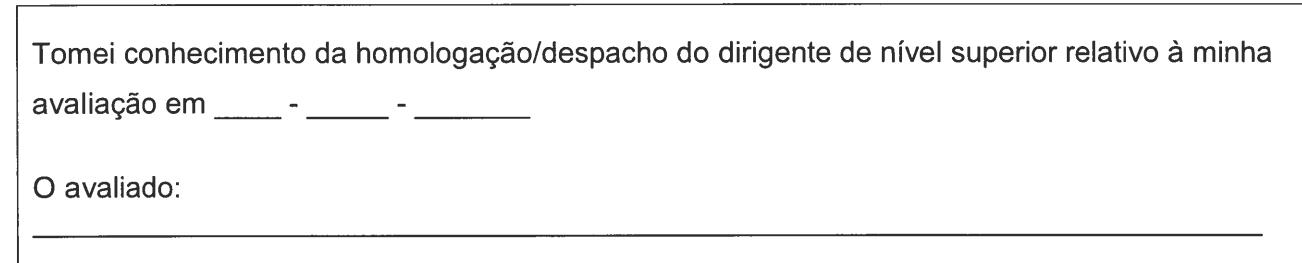
Em ____ - ____ - ____ , _____



13. Conhecimento da avaliação após a homologação/despacho do dirigente máximo do serviço

Tomei conhecimento da homologação/despacho do dirigente de nível superior relativo à minha avaliação em ____ - ____ - ____

O avaliado:



14. Reclamação / decisão da reclamação

Foi apresentada reclamação?	Sim	Não

Decisão da reclamação

(Handwritten signatures and initials)

*Susana
Escrivá*

Wendy

15. Recurso hierárquico / tutelar

Foi apresentado recurso hierárquico / tutelar?	Sim	Não

Decisão do recurso hierárquico / tutelar

Wendy

ANEXO III

Cronograma SIADAP 3 – Fases do Processo de Avaliação

Fase	Quando	Enquadramento Legal	Responsabilidade	Procedimento / Observações
Planeamento Círculo 2019/2020	Janeiro/2019	Artigo 62.º	Secretaria-Geral (Dirigente Máximo)	Reunião do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) no último trimestre para definir: 1 - Determinações a observar no encerramento do ciclo avaliativo (biénio 2017/2018); 2 - Orientações para o ciclo avaliativo seguinte (biénio 2019/2020)
Comunicação das Deliberações do CCA	Até 5 dias úteis após a reunião do CCA		Serviço responsável pelo SIADAP	Comunica aos Avaliadores e Avaliados as deliberações do CCA relativamente à conclusão do ciclo avaliativo 2017/2018 e ao ciclo avaliativo que inicia, 2019/2020.
Autoavaliação	10/02/2019	Artigo 63.º	Avaliado ou solicitada pelo Avaliador	A autoavaliação respeita ao ciclo avaliativo que terminou. 1 - A autoavaliação é obrigatória 2 - É solicitada pelo Avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.
Avaliação Círculo avaliativo 2017/2018	22/02/2019	Artigo 63.º	Avaliador	O avaliador deve proceder à avaliação do desempenho dos trabalhadores tendo presentes as orientações do CCA. 1 - Realização de reunião do CCA para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização com vista ao cumprimento das quotas legalmente fixadas. 2 - Início do processo de validação das propostas de desempenho relevantes e de desempenho inadequado, bem como do reconhecimento de desempenhos excelentes.
Harmonização das Propostas de Avaliação Círculo avaliativo 2017/2018	Até final fevereiro	Artigo 64.º	CCA	1 - Após a harmonização pelo CCA, o Avaliador dá conhecimento da avaliação ao Avaliado. 2 - Na mesma reunião procede à contrataualização da Ficha 3 de Avaliação do Desempenho para o novo biénio. 4 - O incumprimento do disposto nos números anteriores é considerado para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos (n.º 7, do artigo 65.º).
Reunião de avaliação Círculo avaliativo: 2017/2018 Círculo avaliativo: 2019/2020	Até 8/03/2019	Artigo 65.º	Avaliador / Avaliado	Reunião para validação das propostas de avaliação com menções de Desempenho relevante e de Desempenho inadequado; e para análise do impacte do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de Desempenho excelente. 1 - As fichas de avaliação com as respetivas fundamentações devem estar presentes no CCA. 2 - Em caso de não validação da proposta de avaliação, o CCA devolve o processo ao Avaliador, acompanhado da fundamentação da não validação, para que aquele, no prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação (n.º 3 artigo 69.º).
Validação e reconhecimentos Círculo avaliativo 2017/2018	Até 22 de março de 2019	Artigo 69.º	CCA	

*Senhora
Escrivã*

*1
Fern*

Fase	Quando	Enquadramento Legal	Responsabilidade	Procedimento / Observações
Manutenção da Proposta Ciclo avaliativo 2017/2018	No prazo fixado pelo CCA	Artigo 69.º	Avaliador	No caso de o avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o conselho coordenador da avaliação (n.º 4 artigo 69.º).
Proposta Final de Avaliação Ciclo avaliativo 2017/2018	Até 3 dias úteis após a receção das fichas reavaliadas	Artigo 69.º	CCA	No caso de o CCA não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação (n.º 5 artigo 69.º).
Comunicação das Deliberações do CCA Ciclo avaliativo 2017/2018	Até 3 dias úteis após a reunião do CCA		Serviço responsável pelo SIADAP	Comunica aos Avaliadores e Avaliados as deliberações do CCA.
Pedido de Apreciação Pela Comissão Paritária Ciclo avaliativo 2017/2018	No prazo de 10 dias úteis após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita à homologação	Artigo 70.º	Avaliado	Fase facultativa. O Avaliado poderá requerer à Secretaria-Geral que o seu processo de avaliação seja submetido à apreciação da Comissão Paritária. O Avaliado deve apresentar a fundamentação necessária para tal apreciação. O parecer da Comissão Paritária não é vinculativo.
Apreciação Pela Comissão Paritária Ciclo avaliativo 2017/2018	No prazo de 10 dias úteis após a data em que tenha sido solicitada a intervenção.	Artigo 70.º	Comissão Paritária	A Comissão Paritária expressa-se através de relatório com proposta de avaliação (n.º 5 artigo 70.º).
Pedido de Reconhecimento de Excelência Ciclo avaliativo 2017/2018	No prazo de 5 dias úteis após conhecimento da validação da Menção de Desempenho Relevante	Artigo 51.º	Avaliador ou Avaliado	Fase facultativa. O pedido de reconhecimento de Excelente poderá ser efetuado pelo Avaliador ou pelo Avaliado devendo a proposta ser obrigatoriamente fundamentada, utilizando-se para o efeito o formulário próprio aprovado pelo CCA, onde será efetuada a caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacte do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.
Reunião de Reconhecimento de Excelência Ciclo avaliativo 2017/2018	No prazo de 5 dias úteis após ter terminado o prazo para o pedido de Reconhecimento de Excelência	Artigo 51.º	CCA	Apreciação dos pedidos, com as respectivas fundamentações, e deliberação sobre as propostas apresentadas, garantindo o cumprimento das quotas legalmente fixadas.
Comunicação das Deliberações do CCA Ciclo avaliativo 2017/2018	Até 3 dias úteis após a reunião do CCA	Artigo 51.º	Serviço responsável pelo SIADAP	Comunica aos Avaliadores e Avaliados as notas validadas pelo CCA e promoverá a publicação no Serviço através de Edital.
Homologação Ciclo avaliativo 2017/2018	Até 3 dias úteis após receção das fichas de avaliação	Artigo 71.º	Secretaria-Geral	A homologação das avaliações de desempenho deve ocorrer até ao dia 30 de abril de 2019.
Comunicação da Nota Homologada Ciclo avaliativo 2017/2018	No prazo de 5 dias úteis após a homologação	Artigo 71.º	Serviço responsável pelo SIADAP	

*Silvana
Escrivão*

*José
Fernandes*

2020

Fase	Quando	Enquadramento Legal	Responsabilidade	Procedimento / Observações
Reclamação Círculo avaliativo 2017/2018	No prazo de 5 dias úteis após conhecimento da nota homologada	Artigo 72.º	Avaliado	
Decisão da Reclamação Círculo avaliativo 2017/2018	No prazo de 15 dias úteis após a data de receção da reclamação.	Artigo 72.º	Secretaria-Geral	Na decisão sobre reclamação, deve ser tido em conta os fundamentos apresentados na reclamação efetuada pelo avaliado e pelo avaliador, bem como, se for o caso, os relatórios da comissão paritária ou do conselho coordenador da avaliação sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.
Outras Impugnações Círculo avaliativo 2017/2018		Artigo 73.º	Avaliado	Do ato de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação administrativa, por recurso hierárquico ou tutelar, ou impugnação jurisdicional.
Publicitação dos Resultados Círculo avaliativo 2017/2018	No prazo de 5 dias úteis após o termo do prazo para decisão das reclamações.	Artigo 77.º	Serviço responsável pelo SIADAP	O resultado global da aplicação do SIADAP é divulgado Secretaria-Geral, contendo o número das menções qualitativas atribuídas por carreira e salvaguardando a confidencialidade nominal.
Monitorização Círculo avaliativo 2019/2020	No decurso do círculo avaliativo	Artigo 74.º	Avaliador e Avaliado	No decorrer do período de avaliação, são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica



