

ATA n.º 1/CCA/2021

No dia 26 de janeiro de 2021, pelas 16h30m, reuniu, por videoconferência, o Conselho Coordenador da Avaliação da Secretaria-Geral do Ambiente, doravante designado por CCA, com a presença dos seguintes membros: Maria Alexandra Martins Ferreira de Carvalho, que presidiu, Isabel Maria Amaro Nico, Joaquim José Fernandes Dias, Susana Cristina Coelho Costa Escária, Fábio Stefan de Alves e Camões, José Júlio Cordeiro dos Reis Silva, Marco António Rodrigues Sarmiento Rebelo e Maria Luísa Ramalho dos Reis Figueira. 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, Teresa Crespo, que secretariou a reunião.

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

- 1) **AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS DIRIGENTES INTERMÉDIOS EM COMISSÃO DE SERVIÇO (SIADAP2);**
- 2) **AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES (SIADAP3), RELATIVO AO BIÉNIO 2019-2020;**
- 3) **PONDERAÇÃO CURRICULAR;**
- 4) **AUTOAVALIAÇÃO;**
- 5) **PLANEAMENTO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHADORES (SIADAP3), RELATIVO AO BIÉNIO 2021-2022;**
- 6) **CALENDARIZAÇÃO DAS FASES DO CICLO AVALIATIVO.**

1. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS DIRIGENTES INTERMÉDIOS EM COMISSÃO DE SERVIÇO (SIADAP2)

1.1. O CCA deliberou, por unanimidade dos presentes, estabelecer as seguintes orientações gerais e específicas a observar na avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau (SIADAP 2) em regime de comissão de serviço:

- 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 simples das pontuações atribuídas a cada um dos objetivos;
- c) A avaliação final atribuída ao parâmetro «Competências» resulta da média aritmética simples 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 parâmetros, expressa até às centésimas e, quando possível, às milésimas.
- e) Aos dirigentes intermédios de 1.º grau devem ser definidos quatro objetivos e contratualizadas as seguintes competências, constantes do anexo VI da Portaria n.º 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) Aos dirigentes intermédios de 2.º grau devem ser definidos quatro objetivos e contratualizadas as seguintes competências, previstas 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 2019-2020:

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 2019-2020:

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

- a) Pelo menos 12 meses de vínculo de emprego público;
- b) Pelo menos 12 meses de serviço efetivo, independentemente do serviço onde tenha sido prestado;
- c) 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:

- a) Quando não se verifique o requisito da alínea a) do número anterior, o desempenho das funções exercidas no ano de constituição do vínculo de emprego público é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo avaliativo seguinte;
- b) Quando não se verifiquem os requisitos das alíneas b) e c) do número anterior, a avaliação corresponde à última avaliação atribuída;
- c) No caso de não haver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, deve o avaliado requerer avaliação por ponderação curricular, a realizar pelo CCA, mediante proposta de avaliador especificamente designado pela Secretária-Geral.

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

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

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

b) Os 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 de, pelo menos, três fundamentos 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 das menções de Desempenho Relevante 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. As propostas de Desempenho Relevante não são validadas 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 possa reformular, 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 deliberação 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 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. A fundamentação das propostas de Desempenho Excelente deve centrar-se em evidências do grau de impacto do desempenho, graduado de acordo com a seguinte escala:

- 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 ser registada no modelo próprio, disponibilizado pela Divisão de Avaliação, Auditoria e Qualificação, que constitui o Anexo I à presente ata e da qual faz parte integrante.

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;

- 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 expressa 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. Sendo necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro «Resultados», a última avaliação de desempenho anterior e o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas, de acordo com o previsto no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.
- 2.20. Quando no decorrer do biénio e ou período 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 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, da qual faz parte integrante.

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. A autoavaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.
- 4.3. O CCA deliberou, por unanimidade dos presentes, propor que todos os trabalhadores apresentem a sua ficha de autoavaliação até ao dia 5 de fevereiro de 2021.

5. PLANEAMENTO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHADORES (SIADAP3), RELATIVO AO BIÉNIO 2021-2022

- 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 contratualizaram nos termos da respetiva ficha de avaliação, ou, na ausência desta, aqueles que integrem o Plano Anual e/ou Plurianual de Atividades.

- 5.3. Na contratualização dos parâmetros de avaliação, designadamente do parâmetro Resultados, ocorrendo desacordo entre o avaliador e o avaliado, deve o mesmo ser formalizado por escrito, com exposição dos respetivos fundamentos, em documento anexado à 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 contratualizaram com os avaliados.
- 5.5. Os avaliadores devem realizar, utilizando a 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.
- 5.6. Para o ciclo avaliativo do biénio 2021-2022 o CCA deliberou, por unanimidade, propor à Senhora Secretária-Geral que seja utilizada a faculdade prevista no artigo 80.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, para que os assistentes técnicos e os assistentes operacionais sejam avaliados apenas por competências, considerando que no recrutamento para essas carreiras é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente e que às mesmas corresponde o desenvolvimento de 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 o seguinte:
- a) Carreira de técnico superior: definição de quatro objetivos e de seis competências. Competências 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, os trabalhadores pertencentes à carreira de especialista de informática são enquadrados no universo da carreira de técnico superior.
 - b) Carreira de assistente técnico: definição das 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 da definição das competências, os trabalhadores pertencentes à carreira de técnico de informática são enquadrados no universo da carreira de assistente técnico.
 - c) Carreira de assistente operacional: definição das 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) A fixação da ponderação de 60% para a componente Resultados e 40% para a componente

Competências;

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

6. CALENDARIZAÇÃO DAS FASES DO CICLO AVALIATIVO

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 2019-2020 dentro dos prazos legalmente previstos para o efeito.

ENCERRAMENTO

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

O Conselho Coordenador da Avaliação e a Secretária da reunião

Maria Alexandra Martins Ferreira de Carvalho

Isabel Maria Amaro Nico

Joaquim José Fernandes Dias

Susana Cristina Coelho Costa Escária

Fábio Stefan de Alves e Camões

José Júlio Cordeiro dos Reis Silva

Marco António Rodrigues Sarmiento Rebelo

Maria Luísa Ramalho dos Reis Figueira

Maria Teresa Figueiredo Crespo

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	
-----------------------------	--	---	--

CRITÉRIOS DE IMPACTO DO DESEMPENHO NO SERVIÇO	NÍVEL DE IMPACTO VERIFICADO			FUNDAMENTAÇÃO
	Nível 1 (impacto de desempenho baixo ou inexistente)	Nível 3 (impacto de desempenho médio)	Nível 5 (impacto de desempenho elevado)	
<p>Acréscimos da Eficácia, Eficiência e Qualidade</p> <p>(em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para acrescer valor em termos de eficácia, eficiência e a qualidade dos processos)</p>				
<p>Otimização dos Recursos Financeiros</p> <p>(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)</p>				
<p>Inovação Organizacional</p> <p>(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)</p>				
<p>Melhoria na Satisfação dos Utilizadores</p> <p>(em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para melhorar as condições de satisfação das necessidades de utilizadores externos ou internos).</p>				

O avaliador/avaliado, em _____, _____

ANEXO II

FICHA DE PONDERAÇÃO CURRICULAR ¹

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 = Habilitações 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.	TS ² – Pós-graduação; Formação de Especialização; Mestrado ou CADAP	5	
	AT ³ - 12º ano de escolaridade; Licenciatura		
	AO ⁴ – 9º ano de escolaridade; 12º ano de escolaridade		
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.

2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

(serão consideradas as funções exercidas no biénio 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.

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.

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 (AxB)
	PONTUAÇÃO	PONDERAÇÃO	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 (AxB)
	PONTUAÇÃO	PONDERAÇÃO	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	

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.

10. 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: _____

11. Homologação/despacho do dirigente máximo do serviço

Em ____ - ____ - _____, _____

12. 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: _____

13. Reclamação / decisão da reclamação

	Sim	Não
Foi apresentada reclamação?		

Decisão da reclamação

14. Recurso hierárquico / tutelar

Foi apresentado recurso hierárquico / tutelar?	Sim	Não

Decisão do recurso hierárquico / tutelar

ANEXO IV

Cronograma SIADAP 3 – Fases do Processo de Avaliação

Fase	Quando	Enquadramento Legal	Responsabilidade	Procedimento / Observações
Planeamento Ciclo 2021/2022	janeiro/2021	Artigo 62.º	Secretária-Geral (<i>Dirigente Máximo</i>)	Reunião do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) no último trimestre para definir: 1 - Determinações a observar no encerramento do ciclo avaliativo (biénio 2019/2020); 2 - Orientações para o ciclo avaliativo seguinte (biénio 2021/2022)
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 2019/2020 e ao ciclo avaliativo que inicia, 2021/2022.
Autoavaliação	05/02/2021	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 Ciclo avaliativo 2019/2020	19/02/2021	Artigo 63.º	Avaliador	O avaliador deve proceder à avaliação do desempenho dos trabalhadores tendo presentes as orientações do CCA.
Harmonização das Propostas de Avaliação Ciclo avaliativo 2019/2020	Até final de fevereiro	Artigo 64.º	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.
Reunião de avaliação Ciclo avaliativo: 2019/2020 Ciclo avaliativo: 2021/2022	Até 5/03/2021	Artigo 65.º	Avaliador /Avaliado A reunião deve ser marcada pelo Avaliador ou solicitada pelo Avaliado	1 - Após a harmonização pelo CCA, o Avaliador dá conhecimento da avaliação ao Avaliado. 2 - Na mesma reunião procede à contratualização da Ficha de Avaliação do Desempenho para o novo biénio. 3 - O incumprimento do disposto nos números anteriores é considerado para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos (<i>n.º 7, do artigo 65.º</i>).
Validação e reconhecimentos Ciclo avaliativo 2019/2020	Até 19 de março de 2021	Artigo 69.º	CCA	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 (<i>n.º 3 artigo 69.º</i>).

Fase	Quando	Enquadramento Legal	Responsabilidade	Procedimento / Observações
Manutenção da Proposta Ciclo avaliativo 2019/2020	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 2019/2020	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 2019/2020	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 2019/2020	No prazo de 10 dias úteis após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação	Artigo 70.º	Avaliado	Fase facultativa. O Avaliado poderá requerer à Secretária-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 2019/2020	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 2019/2020	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 impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.
Reunião de Reconhecimento de Excelência Ciclo avaliativo 2019/2020	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 respetivas fundamentações, e deliberação sobre as propostas apresentadas, garantindo o cumprimento das quotas legalmente fixadas.
Comunicação das Deliberações do CCA Ciclo avaliativo 2019/2020	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 2019/2020	Até 3 dias úteis após receção das fichas de avaliação	Artigo 71.º	Secretária-Geral	A homologação das avaliações de desempenho deve ocorrer até ao dia 30 de abril de 2021.
Comunicação da Nota Homologada Ciclo avaliativo 2019/2020	No prazo de 5 dias úteis após a homologação	Artigo 71.º	Serviço responsável pelo SIADAP	

Fase	Quando	Enquadramento Legal	Responsabilidade	Procedimento / Observações
Reclamação Ciclo avaliativo 2019/2020	No prazo de 5 dias úteis após conhecimento da nota homologada	Artigo 72.º	Avaliado	
Decisão da Reclamação Ciclo avaliativo 2019/2020	No prazo de 15 dias úteis após a data de receção da reclamação.	Artigo 72.º	Secretária-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 Ciclo avaliativo 2019/2020		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 Ciclo avaliativo 2019/2020	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 Ciclo avaliativo 2021/2022	No decurso do ciclo 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