

## **ATA n.º 1/CCA/2025**

No dia 15 de janeiro de ~~2025~~ pelas 10:00h, por videoconferência, reuniu o Conselho Coordenador da Avaliação da Secretaria-Geral do Ambiente, doravante designado por CCA, com a presença dos seguintes membros: Marco António Rodrigues Sarmiento Rebelo, que presidiu, Joaquim José Fernandes Dias, Vera Mónica Silva Cândido Gonçalves, Susana Cristina Coelho Costa Escária, Ana Rita Labronço Cabana, Ana Rita Teixeira de Almeida, Joana Daniela Barbosa da Silva Gomes, Isabel Maria das Neves Valente d'Almeida, Ana Catarina Canais Rodrigues Pinheiro e Anabela Araújo Calçada Vieira Saúde.

Para além dos membros do CCA, foi convocado pelo Presidente, nos termos do n.º 3 do artigo 2.º do Regulamento de Funcionamento do CCA, o Chefe da Divisão de Avaliação, Auditoria e Qualificação, João Pedro Frade, 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 TRABALHADORES (SIADAP3), RELATIVO AO BIÉNIO 2023-2024;**
- 2. PONDERAÇÃO CURRICULAR;**
- 3. AUTOAVALIAÇÃO;**
- 4. CALENDARIZAÇÃO DAS FASES DO CICLO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES (SIADAP3), RELATIVO AO BIÉNIO 2023-2024;**
- 5. PLATAFORMA RECURSOS HUMANOS | MÓDULO SIADAP 3;**

### **1. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES (SIADAP 3), RELATIVA AO BIÉNIO 2023-2024:**

O CCA deliberou, por unanimidade dos presentes, propor a adoção dos seguintes procedimentos no processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3), relativo ao biénio 2023-2024:

1.1. 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 aquele tenha sido prestado;
- c) Pelo menos 12 meses de contacto funcional com o(s) respetivo(s) avaliador(es), ou, em caso contrário, por decisão favorável do CCA à realização da avaliação;

- 1.2. 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 das funções exercidas no ano de constituição do vínculo de emprego público é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo avaliativo seguinte;
  - Quando não se verifiquem os requisitos das alíneas b) e c) do número anterior, a avaliação corresponde à última avaliação atribuída;
  - 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 pelo Secretário-Geral.
- 1.3. 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.
- 1.4. Quando no decorrer do biénio e ou período de prestação de serviço efetivo se tiverem sucedido vários avaliadores é competente para avaliar o superior hierárquico que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado, em regra por um período mínimo de um ano, devendo este recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação, se o trabalhador tiver contratualizado os respetivos parâmetros de avaliação.
- 1.5. Constituem exceções à regra prevista no ponto anterior 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.
- 1.6. Todas as restantes situações, em função da sua natureza e complexidade, serão analisadas, casuisticamente, pelo CCA.
- 1.7. Na validação das propostas de avaliação com menção de Desempenho **Inadequado**, deverão as fundamentações suportar a análise dos seguintes critérios:
- Identificação de, pelo menos, três fundamentos para a insuficiência do desempenho avaliado;
  - As necessidades de formação profissional;
  - Descrição das capacidades do trabalhador com potencial de desenvolvimento.
- 1.8. Na validação das menções de Desempenho **Muito Bom e Bom** considera-se o impacte do desempenho, em termos qualitativos e quantitativos, enquanto contributo significativo para a prossecução da missão, das atribuições e dos objetivos estratégicos e operacionais da Secretaria-Geral, aferido pelas

classificações quantitativas finais propostas, tendo maior impacto as avaliações de desempenho cujas classificações quantitativas finais forem superiores.

- 1.9. As propostas de Desempenho **Muito Bom e Bom** não são validadas sempre que se verifique que pelo menos um dos objetivos contratualizados não foi atingido.
- 1.10. Em caso de não validação da proposta de avaliação de **Muito Bom e Bom**, o CCA estabelece a classificação final que permita o cumprimento do previsto no artigo 75.º da Lei SIADAP e transmite-a ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado na reunião de avaliação e a remeta para homologação.
- 1.11. Após a harmonização das propostas de avaliação e validação das menções de Desempenho **Muito Bom**, o CCA procede ao reconhecimento do mérito, significando Desempenho **Excelente**, apresentadas por iniciativa do avaliado ou do avaliador.
- 1.12. O reconhecimento do mérito - Desempenho **Excelente** - inclui as avaliações de desempenho que resultam da ponderação curricular, realizada ao abrigo da Lei SIADAP.
- 1.13. O reconhecimento de Desempenho **Excelente** tem em consideração os seguintes elementos:
  - a) Acréscimos da eficácia, da eficiência e qualidade;
  - b) Otimização dos recursos financeiros, designadamente, através da sua captação ou redução de custos;
  - c) Inovação organizacional, nos métodos de trabalho ou nos “produtos” realizados;
  - d) Melhoria na satisfação de utilizadores internos ou externos.
- 1.14. 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 – Impacte de desempenho elevado;
  - b) Nível 3 – Impacte do desempenho médio;
  - c) Nível 1 – Impacte de desempenho baixo ou inexistente.
- 1.15. A fundamentação a que se refere o ponto anterior deverá ser solicitada, conforme o modelo próprio que constitui o Anexo I à presente ata e da qual faz parte integrante.
- 1.16. 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;
- 1.17. O reconhecimento de Desempenho **Excelente** será efetuado através de declaração formal do CCA.

- 1.18. Quando haja lugar a ordenação por classificação quantitativa esta deve ser expressa às milésimas.
- 1.19. A aplicação das percentagens máximas legais previstas no artigo 75.º da Lei SIADAP, por força de aplicação do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, considera o número de trabalhadores referidos no artigo 42.º daquele diploma (Lei SIADAP), exceptuando-se os trabalhadores enquadrados no n.º 6 do mesmo artigo, com aproximação por excesso, quando necessário, devendo aquelas percentagens, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.
- 1.20. Sendo necessário proceder a desempate, de acordo com o previsto no artigo 84.º da Lei SIADAP, entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação do desempenho (**Muito Bom** e **Bom**), releva consecutivamente:
1. a avaliação obtida no parâmetro “Resultados”;
  2. classificação final quantitativa da avaliação de desempenho do ciclo anterior;
  3. o tempo de serviço relevante na carreira, e;
  4. o tempo no exercício de funções públicas.
- 1.21. Quando não sejam suficientes os critérios de desempate previstos no ponto anterior, e seja necessário realizar novo exercício de desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação do desempenho (**Muito Bom** e **Bom**), releva, após aplicação dos anteriores, consecutivamente:
1. a avaliação final obtida no parâmetro “Competências”;
  2. a inexistência de “Competência não demonstrada ou inexistente” a que corresponde uma pontuação de 1.

## 2. PONDERAÇÃO CURRICULAR

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.

## 3. AUTOAVALIAÇÃO

- 3.1. 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.

3.2. A autoavaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.

3.3. O CCA deliberou, por unanimidade dos presentes, propor que todos os trabalhadores apresentem a sua ficha de autoavaliação até ao dia **22 de janeiro de 2025**.

#### **4. CALENDARIZAÇÃO DAS FASES DO CICLO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES (SIADAP3), RELATIVO AO BIÉNIO 2023-2024;**

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 2023-2024 dentro dos prazos legalmente previstos para o efeito.

#### **5. PLATAFORMA RECURSOS HUMANOS | Módulo SIADAP 3**

A DSGPQ informou os presentes que, tendo presente a alteração efetuada ao SIADAP, a prossecução do processo através da Plataforma RH/SIADAP implicaria um custo elevado de atualização, o qual não se verificou oportuno em face do processo de extinção da SG.

Nessa perspetiva, concluiu-se que a prossecução da avaliação do ciclo avaliativo 2023-2024, em sede de SIADAP 3, teria de ser concluída fora da plataforma. Para esse efeito, as fichas de avaliação deveriam ser extraídas da plataforma e a conclusão do seu preenchimento efetuada de forma manual.

#### **ENCERRAMENTO**

Nada mais havendo a acrescentar, o 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 o Secretário da reunião**

Marco António Rodrigues Sarmiento Rebelo	
Joaquim José Fernandes Dias	
Vera Mónica Silva Cândido Gonçalves	

Susana Cristina Coelho Costa Escária	
Ana Rita Labronço Cabana	
Ana Rita Teixeira de Almeida	
Joana Daniela Barbosa Da Silva Gomes	
Isabel Maria das Neves Valente d'Almeida	
Ana Catarina Canais Rodrigues Pinheiro	
Anabela Araújo Calçada Vieira Saúde	
João Pedro Grilo Frade (na qualidade de Secretário do CCA)	

## ANEXO I

### SIADAP 3 – Reconhecimento de desempenho significando *Excelente*

(Ficha a preencher pelo avaliador)

<b>Avaliador</b>										
<b>Cargo</b>										
<b>NIF</b>										

<b>Avaliado</b>										
<b>Categoria/carreira</b>										
<b>Unidade orgânica</b>										
<b>NIF</b>										

<b>Período em avaliação</b>	Biénio 2023 / 2024									
-----------------------------	--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CRITÉRIOS DE IMPACTO DO DESEMPENHO NO SERVIÇO	NÍVEL DE IMPACTE VERIFICADO			FUNDAMENTAÇÃO
	Nível 1 (impacte de desempenho baixo ou inexistente)	Nível 3 (impacte de desempenho médio)	Nível 5 (impacte de desempenho elevado)	
<p><b>Acréscimos da Eficácia, Eficiência e Qualidade</b></p> <p>(em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para acrescer valor em termos de eficácia, eficiência e a qualidade dos processos/métodos de trabalho)</p>				
<p><b>Otimização de Recursos Financeiros</b></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, evitando desperdícios e gastos desnecessários, e / ou promoveu a captação de novos recursos financeiros)</p>				
<p><b>Inovação Organizacional</b></p> <p>(em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para a inovação organizacional, nos bens/serviços ou métodos de trabalho, de modo a expandir a criação de valor público pelo serviço)</p>				
<p><b>Melhoria na Satisfação dos Utilizadores</b></p> <p>(em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para a melhoria da satisfação das necessidades de utilizadores externos ou internos).</p>				

O avaliador/avaliado, em --- \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

## ANEXO II

### FICHA DE PONDERAÇÃO CURRICULAR <sup>1</sup>

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 *Muito Bom*

**3,500 a 3,999 pontos** - Desempenho *Bom*

**2 a 3,499 pontos** - Desempenho *Regular*

**1 a 1,999 pontos** - Desempenho *Inadequado*

---

<sup>1</sup> Art.º 43.º da Lei SIADAP 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 <b>data de integração do trabalhador na respetiva carreira</b>		<b>1</b>	
Habilitações académicas e/ou profissionais legalmente exigidas à <b>data de integração do trabalhador na respetiva carreira</b>		<b>3</b>	
<b>Atualização</b> das habilitações académicas e/ou profissionais após a data de integração na carreira.	TS ESTI <sup>2</sup> – Pós-graduação; Formação de Especialização; Mestrado ou CADAP	<b>5</b>	
	AT TSTI <sup>3</sup> - 12º ano de escolaridade; Licenciatura		
	AO <sup>4</sup> – 9º ano de escolaridade; 12º ano de escolaridade		
<b>Justificação:</b>			

Observações:<sup>5</sup>

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

<sup>2</sup> TS - Técnico Superior e Especialista de sistemas e tecnologias de informação

<sup>3</sup> AT - Assistente Técnico e Técnico de sistemas e tecnologias de informação

<sup>4</sup> AO - Assistente Operacional

<sup>5</sup> 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.	<b>1</b>	
Exercício regular de funções inerentes à carreira, desempenho por um período superior a 1 ano.	<b>3</b>	
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.	<b>5</b>	
<p><b>Justificação:</b></p>		

### 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. <sup>6</sup>

<sup>6</sup> 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)
Sem frequência de ações de formação	-	<b>TS/ ESTI/TSTI/ AT/ AO</b>	<b>1</b>	
Frequência de ações de formação sem duração declarada ou com duração referida na coluna b) para a respetiva carreira identificada em c).	No mínimo 100h/últimos 5 anos.	<b>TS/ESTI</b>	<b>3</b>	
	No mínimo 50h/ últimos 5 anos.	<b>AT/TSTI</b>		
	No mínimo 25h/últimos 5 anos.	<b>AO</b>		
Frequência de ações de formação com duração referida na coluna b) para a respetiva carreira identificada em c).	≥200h nos últimos 5 anos	<b>TS/ESTI</b>	<b>5</b>	
	≥100h nos últimos 5 anos	<b>AT/TSTI</b>		
	≥80h nos últimos 5 anos	<b>AO</b>		
<b>Justificação:</b>				

#### 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 referidas no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 04/02, bem como as habilitações académicas superiores às legalmente exigíveis. <sup>7</sup>

<sup>7</sup> Art.º 6º, Despacho Normativo n.º 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	<b>1</b>	
Exercício de 3 ou 4 cargos/funções de reconhecido interesse público e/ou social	<b>3</b>	
Exercício de 5 ou mais cargos/funções de reconhecido interesse público e/ou social	<b>5</b>	
<b>Justificação:</b>		

**Observações:** <sup>8</sup>

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

<sup>8</sup> 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%	

AVALIAÇÃO FINAL – MENÇÃO QUALITATIVA	DESEMPENHO MUITO BOM	
	DESEMPENHO BOM	
	DESEMPENHO REGULAR	
	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%	

AVALIAÇÃO FINAL – MENÇÃO QUALITATIVA	DESEMPENHO MUITO BOM	
	DESEMPENHO BOM	
	DESEMPENHO REGULAR	
	DESEMPENHO INADEQUADO	

## 6. COMUNICAÇÃO DA AVALIAÇÃO ATRIBUÍDA AO AVALIADO

Observações:

Tomei conhecimento da minha avaliação em \_\_-\_\_-\_\_

O avaliado, \_\_\_\_\_

#### 7. FUNDAMENTAÇÃO DA MENÇÃO DE DESEMPENHO MUITO BOM

A avaliação com menção de “Desempenho **Muito Bom**”:

**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 BOM

A avaliação com menção de “Desempenho **Bom**”:

**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. 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 \_\_\_\_\_.

**10. 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.

**11. COMUNICAÇÃO DA AVALIAÇÃO AO AVALIADO, APÓS VALIDAÇÃO/NÃO VALIDAÇÃO PELO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO**

Tomei conhecimento da homologação/despacho do dirigente máximo do serviço relativo à minha 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 máximo do serviço relativo à minha avaliação em \_\_\_-\_\_\_-\_\_\_\_

O AVALIADO, \_\_\_\_\_

**14. RECLAMAÇÃO / DECISÃO DA RECLAMAÇÃO**

	Sim	Não
Foi apresentada reclamação		
Decisão da reclamação		

**15. RECURSO HIERÁRQUICO / TUTELAR**

	Sim	Não
Foi apresentada reclamação		
Decisão do recurso hierárquico / tutelar		

ANEXO III

CRONOGRAMA SIADAP 3 – FASES/ETAPAS PRINCIPAIS DO PROCESSO AVALIATIVO | BIÉNIO 2023/2024

FASE/ETAPA	PRAZO PREVISTO	RESPONSABILIDADE	PROCEDIMENTOS	REFERENCIA LEGAL Lei SIADAP
PREPARAÇÃO DO PROCESSO AVALIATIVO	1.ª quinzena de janeiro	Dirigente Máximo	Convocar o CCA para definir os requisitos de harmonização das avaliações, o reconhecimento de desempenho excelente e definição de orientações para cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenho.	Artigo 61.º Artigo 62.º
AUTOAVALIAÇÃO AVALIAÇÃO APRESENTAÇÃO DE PROPOSTAS DE DESEMPENHO EXCELENTE	Até 22 de janeiro	Avaliado Avaliador	O avaliado deve preencher a ficha de autoavaliação a disponibilizar. O avaliador analisa a ficha de autoavaliação com carácter preparatório à atribuição da avaliação. Esta não constitui componente vinculativa da avaliação de desempenho. O avaliador preenche a ficha de avaliação. As propostas de desempenho Excelente devem ser apresentadas nesta fase, quer por iniciativa do avaliado (em conjunto com a ficha de autoavaliação) ou do avaliador (em conjunto com a ficha de avaliação).	Artigos 45.º a 50.º e 63.º
HARMONIZAÇÃO DAS PROPOSTAS DE AVALIAÇÃO VALIDAÇÃO E RECONHECIMENTOS	até 28 de janeiro	CCA	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. Início do processo de validação das propostas de desempenho, Muito Bom, Bom e de desempenho Inadequado, bem como análise das propostas a reconhecimento de desempenho Excelente. Reunião para validação das propostas de avaliação com menções de Desempenho Muito Bom, Bom e de Desempenho Inadequado e propostas de reconhecimento de Desempenho Excelente.	Artigos 61.º a 72.º
REUNIÃO DE AVALIAÇÃO	até 30 de janeiro	Avaliador Avaliado	Após a fase anterior o avaliador dá conhecimento da avaliação ao avaliado. A reunião deve ser marcada pelo avaliador ou solicitada pelo avaliado.	Artigos 61.º a 72.º
PEDIDO DE APRECIÇÃO PELA COMISSÃO PARITÁRIA <i>(fase facultativa)</i>	(10 dias úteis após o conhecimento da proposta de avaliação)	Avaliado	O Avaliado poderá requerer ao Dirigente Máximo 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.	Artigo 70.º
APRECIÇÃO PELA COMISSÃO PARITÁRIA <i>(fase facultativa)</i>	(10 dias úteis após receção do pedido)	Comissão Paritária	A Comissão Paritária expressa-se através de relatório com proposta de avaliação.	Artigo 70.º
HOMOLOGAÇÃO	até 7 de março	Dirigente Máximo	O dirigente máximo do serviço procede à homologação das avaliações.	Artigo 71.º
CONHECIMENTO DA HOMOLOGAÇÃO	até 14 de março	DAAQ	A DAAQ dá administrativamente conhecimento ao avaliado da homologação.	Artigo 71.º