

*[Handwritten signatures and initials]*  
Carvalho  
L. Costa

**ATA N.º 1/2020 – Biénio 2019/2020**

**Reunião do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos – SIADAP3**

Aos 18 dias do mês de dezembro de 2020, pelas 14h30m, no Auditório da sede da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos (DGRM), em reunião ordinária, o CCA, onde estiveram presentes os seguintes membros: José Carlos Simão, que presidiu; Isabel Ventura, Susana Baptista, Fernanda Bernardo, Rita Carvalho e Cristina Borges. Esteve ausente, justificadamente, o Diretor de Serviços de Inspeção, Monitorização e Controlo das Atividades Marítimas, Carlos Ferreira.

Verificada a existência de quórum, iniciou-se a reunião, com a seguinte ordem de trabalhos:

- 1) AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES (SIADAP3), RELATIVA AO BIÉNIO 2019/2020;**
- 2) PONDERAÇÃO CURRICULAR;**
- 3) AUTOAVALIAÇÃO;**
- 4) CALENDARIZAÇÃO DAS FASES DO CICLO AVALIATIVO 2019/2020.**

**1. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES (SIADAP3), RELATIVA AO BIÉNIO 2019/2020**

O CCA deliberou, por unanimidade dos presentes, manter as orientações genéricas na aplicação da avaliação do desempenho dos trabalhadores, constantes da Ata n.º 1/2018, de 21/11, observados os seguintes critérios:

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

*R. Revellin Jr*  
*B*  
*R*

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:

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

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

1.4. 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) Os restantes resultados devem ser arredondados à unidade, sem prejuízo do cumprimento da percentagem global.

1.5. 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 motivos decisivos para a insuficiência do desempenho avaliado;
- b) As necessidades de formação profissional;
- c) Descrição das capacidades do/a trabalhador/a com potencial de desenvolvimento.



- 1.6. Na validação do Desempenho Relevante dos trabalhadores devem considerar-se um ou mais dos critérios de superação a seguir identificados, ordenados pelas classificações quantitativas finais propostas, tendo maior impacto as avaliações de desempenho cujas classificações quantitativas finais forem superiores:
- Contribuição do desempenho do trabalhador, de per si, para a prossecução dos objetivos estratégicos da DGRM e/ou Direção de Serviços/Divisão;
  - Contribuição do desempenho do trabalhador, como boa prática a ser implementada;
  - Contribuição do desempenho do trabalhador para a melhoria do desempenho coletivo.
- 1.7. A validação das propostas de avaliação de Desempenho Relevante depende da identificação de trabalhos ou projetos concretos em que o trabalhador se tenha destacado, no contexto dos critérios supra identificados.
- 1.8. A não validação das propostas de avaliação de Desempenho Relevante toma como base de decisão os critérios de superação referidos anteriormente, atendendo aos limites percentuais impostos legalmente e ocorre sempre que se verifique que não foram cumpridas as orientações definidas em matéria de formulação de objetivos ou quando pelo menos um dos objetivos contratualizados não foi atingido.
- 1.9. 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.
- 1.10. 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, através da DGVRH, para homologação.
- 1.11. Após a harmonização das propostas de avaliação e validação das menções de Desempenho Relevante, o CCA procede ao reconhecimento do mérito, significando Desempenho Excelente.
- 1.12. O reconhecimento do mérito inclui as avaliações de desempenho que resultem da ponderação curricular, realizada ao abrigo do n.º 7 do artigo 42.º e do artigo 43.º da Lei do SIADAP.

*RH M*  
*Rosário*  
*B*

1.13. O reconhecimento de Desempenho Excelente tem em consideração os seguintes elementos:

- a) Acréscimos de qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
- b) Acréscimos de eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e/ou na diminuição de custos de funcionamento;
- c) Resultados fundamentados na aplicação do aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

1.14. 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 de desempenho médio;
- c) Nível 1 – impacto de desempenho baixo ou inexistente.

1.15. A fundamentação a que se refere o número anterior deverá obrigatoriamente ser realizada em documento próprio disponibilizado pela DGVRH, conforme o Anexo I à presente ata.

1.16. Para o reconhecimento da menção de Desempenho Excelente deve a fundamentação verificar uma aferição de nível 5 em pelo menos dois dos três elementos de impacto no serviço, mantendo-se a menção validada de Desempenho Relevante, quando assim não se verifique.

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

1.18. Quando haja lugar a ordenação por classificação quantitativa este deve ser expressa às milésimas.

1.19. As aplicações das percentagens máximas legais previstas no artigo 75.º da Lei do SIADAP considera o número de trabalhadores previstos nos n.ºs 2 a 7 do artigo 42.º daquele diploma, com aproximação por excesso, quando necessário, devendo aquelas percentagens ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras e por direções de serviço.

1.20. Quando, no universo das direções de serviço, não sejam esgotadas as percentagens máximas referidas no número anterior, o CCA procede à validação das propostas de Desempenho Relevante remanescentes, ordenadas por aplicação dos critérios referidos nos números seguintes.

1.21. 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 estes processos a ser submetidos à aplicação do critério seguinte.

1.22. 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 número total de pontos acumulados nos últimos 3 ciclos avaliativos com a avaliação de desempenho.

1.23. 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 do preenchimento da percentagem máxima legal para validação ou reconhecimento de menção qualitativa superior.

1.24. As medidas utilizadas em cada um dos critérios de diferenciação, indicados no número 1.21, são expressas às milésimas.

1.25. 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 do SIADAP 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 (conforme número 1.1 e 1.2 da presente ata), casos em que a avaliação deverá competir ao superior hierárquico de nível seguinte.

## **2. PONDERAÇÃO CURRICULAR**

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

### 3. AUTOAVALIAÇÃO

- 3.1. A autoavaliação é obrigatória e concretiza-se através do 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 do desempenho.
- 3.2. O CCA deliberou, por unanimidade dos presentes, que até ao dia 11 de janeiro de 2020 todos os trabalhadores devem proceder ao preenchimento da ficha de autoavaliação. A autoavaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.

### 4. CALENDARIZAÇÃO DAS FASES DO CICLO AVALIATIVO 2019/2020

O CCA deliberou, por unanimidade dos presentes, a alteração da calendarização constante da Ata n.º 1/2018, passando esta a ser a que se encontra no Anexo II à presente ata e 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, o Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação deu por encerrada a reunião, 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

José Carlos Simão

Isabel Ventura

Susana Baptista

Fernanda Bernardo

## ANEXO I

## SIADP 3 – Fundamentação para o reconhecimento de Desempenho Excelente

Avaliador										
Cargo										
NIF										

Avaliado										
Categoria / Carreira										
Unidade Orgânica										
NIF										

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

~~A~~ ~~B~~

B  
Ribeiro  
8 de 25  
mi

---

Rita Carvalho

*Rita Carvalho*

---

---

Cristina Borges

*Cristina Borges*

---

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*



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)	
Acréscimos de qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores				
Acréscimos de eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento				
Resultados fundamentados no aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador				

Assinatura do proponente

9 de 25



ANEXO II

Fase	Quando	Enquadramento Legal	Responsabilidade	Procedimento / Observações
Organização Ciclo 2019/2020	dezembro/2020	Artigo 62.º	Diretor-Geral ( <i>Dirigente Máximo</i> )	Reunião do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) no último trimestre para definir as orientações a observar no encerramento do ciclo avaliativo (biénio 2019/2020);
Comunicação das Deliberações do CCA	Até 5 dias úteis após a reunião do CCA		DGVRH	Comunica aos Avaliadores e Avaliados as deliberações do CCA relativamente à conclusão do ciclo avaliativo 2019/2020
Autoavaliação	11/01/2021	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	Até 31/01/2021	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	Durante a primeira quinzena 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	Até final de fevereiro	Artigo 65.º	Avaliador / Avaliado  A reunião deve ser marcada pelo Avaliador ou solicitada pelo Avaliado	Após a harmonização pelo CCA, o Avaliador dá conhecimento da avaliação ao Avaliado.
Validação e reconhecimentos Ciclo avaliativo 2019/2020	Até 15 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 impacto 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> ).
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 ( <i>n.º 4 artigo 69.º</i> ).
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, através da DGVRH, para



Fase	Quando	Enquadramento Legal	Responsabilidade	Procedimento / Observações
Comunicação das Deliberações do CCA	Até 3 dias úteis após a reunião do CCA		DGVRH	homologação (n.º 5 artigo 69.º).
Ciclo avaliativo 2019/2020				Comunica aos Avaliadores e Avaliados as deliberações do CCA.
Pedido de Apreciação Pela Comissão Paritária	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 ao Diretor-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.
Ciclo avaliativo 2019/2020				
Apreciação Pela Comissão Paritária	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).
Ciclo avaliativo 2019/2020				
Pedido de Reconhecimento de Excelência	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.
Ciclo avaliativo 2019/2020				
Reunião de Reconhecimento de Excelência	No prazo de 5 dias úteis após 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.
Ciclo avaliativo 2019/2020				
Comunicação das Deliberações do CCA	Até 3 dias úteis após a reunião do CCA	Artigo 51.º	DGVRH	Comunica aos Avaliadores e Avaliados as notas validadas pelo CCA e promoverá a publicação na DGRM.
Ciclo avaliativo 2019/2020				
Homologação	Até 3 dias úteis após receção das fichas de avaliação	Artigo 71.º	Diretor-Geral	A homologação das avaliações de desempenho deve ocorrer até ao dia 30 de abril de 2021.
Ciclo avaliativo 2019/2020				
Comunicação da Nota Homologada	No prazo de 5 dias úteis após a homologação	Artigo 71.º	DGVRH	
Ciclo avaliativo 2019/2020				
Reclamação	No prazo de 5 dias úteis após conhecimento da nota homologada	Artigo 72.º	Avaliado	
Ciclo avaliativo 2019/2020				
Decisão da Reclamação	No prazo de 15 dias úteis após a data de receção da	Artigo 72.º	Diretor-Geral	Na decisão sobre reclamação, devem ser tidos em conta os fundamentos apresentados na reclamação efetuada pelo avaliado e pelo avaliador, bem

Fase	Quando	Enquadramento Legal	Responsabilidade	Procedimento / Observações
Ciclo avaliativo 2019/2020	reclamação.			como, se for o caso, os relatórios da comissão paritária ou do CCA sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.
<b>Outras Impugnações</b>				
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.
<b>Publicitação dos Resultados</b>				
Ciclo avaliativo 2019/2020	No prazo de 5 dias úteis após o termo do prazo para decisão das reclamações.	Artigo 77.º	DGVRH	O resultado global da aplicação do SIADAP é divulgado, contendo o número das menções qualitativas atribuídas por carreira e salvaguardando a confidencialidade nominal.

12 de 25



## ANEXO III

**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 \_\_\_\_ - \_\_\_\_ - \_\_\_\_

<sup>1</sup> Art.º 43.º da Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro e Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro.

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

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

*[Handwritten signatures and initials]*

## 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 <sup>2</sup> – Pós-graduação; Formação de Especialização; Mestrado ou CADAP	5	
	AT <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>

- 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.

<sup>2</sup> TS - Técnico Superior

<sup>3</sup> AT - Assistente Técnico

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

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

*R. B. M.*

## 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	
<b>Justificação:</b>		

### 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.



*Plavellu*  
*B. PLM*

### 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 04/02<sup>7</sup>, bem como as habilitações académicas superiores às legalmente exigíveis.

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

#  
Rafael M  
7 B

**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	
<b>Justificação:</b>		

*[Handwritten signatures and initials]*

**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.

*R. Carvalho*  
*B* *H*

## 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
<b>HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS (HAC)</b>		<b>10%</b>	
<b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)</b>		<b>55%</b>	
<b>VALORIZAÇÃO CURRICULAR (VC)</b>		<b>20%</b>	
<b>CARGOS/FUNÇÕES (C)</b>		<b>15%</b>	
		<b>PONTUAÇÃO FINAL</b>	

<b>AVALIAÇÃO FINAL – MENÇÃO QUALITATIVA</b>	<b>DESEMPENHO RELEVANTE</b>	
	<b>DESEMPENHO ADEQUADO</b>	
	<b>DESEMPENHO INADEQUADO</b>	

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

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

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

<b>AVALIAÇÃO FINAL – MENÇÃO QUALITATIVA</b>	<b>DESEMPENHO RELEVANTE</b>	
	<b>DESEMPENHO ADEQUADO</b>	
	<b>DESEMPENHO INADEQUADO</b>	

**O avaliador, em** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*R. H. W.*  
*Ravallio*  
*B*

## 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 \_\_\_\_\_.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

## 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. Justificação de não avaliação

*R. H.*  
*R. H. L.*  
*B.*

**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 \_\_\_\_-\_\_\_\_-\_\_\_\_, \_\_\_\_\_



*[Handwritten signatures and initials]*  
R  
R  
B

**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**

	Sim	Não
<b>Foi apresentada reclamação?</b>		
<b>Decisão da reclamação</b>		

**15. Recurso hierárquico / tutelar**

	Sim	Não
<b>Foi apresentado recurso hierárquico / tutelar?</b>		
<b>Decisão do recurso hierárquico / tutelar</b>		

