



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



*[Handwritten signature and initials]*

**ATA Nº 1/2024**

**Reunião do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)**

No dia 23 de dezembro de 2024, pelas 10h:30m, reuniu, na sede dos Serviços Sociais da Administração Pública (doravante designados por SSAP), sita na Rua Saraiva de Carvalho, nº 2, em Lisboa, o CCA, em cumprimento do disposto na alínea f) nº 1 do artigo 58º e nºs 2 a 4 do artigo 62º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua redação atual.

A reunião realizou-se com a presença dos membros seguintes:

**Presidente** – Humberto Jorge Alves Meirinhos;

**Diretora de Serviços de Apoio à Gestão** – Sandra Maria Pedrinho Gradiz;

**Diretora de Serviços de Ação Social** – Dina Alexandra Figueiredo Cardoso;

**Diretor de Serviços de Gestão de Refeitórios** – António Manuel Caiado Gonçalves.

Esteve, ainda, presente o Chefe de Divisão de Pessoal e Beneficiários, Paulo Jorge Pedrosa da Silva, para assessorar o referido órgão.

Menciona-se, que a Vice-Presidente - Anabela Peixoto Alves Simão Domingues esteve ausente por motivo de férias.

A reunião tem a seguinte ordem de trabalhos:

**1.º Planeamento do ciclo avaliativo para 2025.**

**2.º Definição dos parâmetros de avaliação do ciclo avaliativo para 2025**

**3.º Critérios da avaliação curricular.**

**1. Planeamento do ciclo avaliativo para 2025.**

O CCA deliberou por unanimidade, que o processo de avaliação relativo ao ano de 2025 deverá ter em conta os documentos relativos ao respetivo ciclo de gestão dos SSAP, a saber:

- Plano de Atividades;
- Mapa de Pessoal;
- Orçamento;
- QUAR.



## MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



### **2. Definição dos parâmetros de avaliação do ciclo avaliativo para 2025**

#### **2.1. Critérios para a escolha de competências:**

De acordo com a alínea a) do n.º 4 do art.º 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro que regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras de grau de complexidade funcional 1, 2, 3, e das competências específicas dos titulares dos cargos de Direção Intermédia e sendo necessário o estabelecimento obrigatório de duas Competências Transversais Nucleares de entre as constantes neste diploma, foi deliberada a escolha das seguintes competências, aplicáveis a todas as carreiras e cargos de Direção Intermédia:

- **Orientação para o serviço público e**
- **Orientação para os resultados.**

Para além destas competências comportamentais Transversais Nucleares, a referida Portaria estabelece as Competências Transversais Funcionais, específicas associadas às áreas de atividade e/ou a postos de trabalho dependente do contexto funcional e igualmente aplicáveis a todas as carreiras e cargos. A escolha das Competências Transversais, acordadas entre o Avaliado e o Avaliador, devem estar alinhadas com as características da função, nomeadamente com os comportamentos que mais se evidenciam na função para um desempenho de qualidade.

Nos termos do n.º 5 e 6 do art.º 48º e do n.º 5 do art.º 49º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro (SIADAP) estabelece igualmente a necessidade de se escolher uma competência, aquando da contratualização dos objetivos, respetivos indicadores e fixação das competências, alvo de formação e avaliação neste ciclo avaliativo, cujo resultado, se positivo, pode majorar 1 nível a classificação final da competência, até à pontuação máxima de 5.

#### **2.2. Estabelecimento do número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho de 2025**

##### **2.2.1. Objetivos e competências**

###### **SIADAP 2**

- Nos termos do n.º 7 do artigo 58º do Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, "O conselho coordenador da avaliação tem composição restrita a dirigentes superiores e ao responsável pela gestão de recursos humanos quando o exercício das suas competências incidir sobre o desempenho



## MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller ones.

de dirigentes intermédios (...)", pelo que, após a sua constituição, serão definidos o número de objetivos e competências para o ciclo avaliativo de 2025.

### **SIADAP 3**

Nos termos do disposto das alíneas b) e c) do n.º 1 ao artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua atual redação, o CCA deliberou o seguinte:

- Relativamente ao parâmetro "**Resultados**", deverão ser definidos **3 (três)** objetivos para todos os trabalhadores a exercer funções nos SSAP;
- No que concerne às "**Competências**", deverão ser definidas **7 (sete)**, sendo as seguintes obrigatórias:

#### **Carreira/Categoria de Técnico Superior/Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação:**

- N.º 7 – Comunicação;
- N.º 8 – Iniciativa;
- N.º 10 - Organização, planeamento e gestão de projetos.

**\* Para os Trabalhadores que exerçam funções de Coordenação de equipa** é obrigatória a competência de Coordenação de Equipas (nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 2.º, da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro).

#### **Carreira/Categoria de Assistente Técnico (incluindo Coordenador Técnico)/Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação:**

- N.º 5 – Análise crítica e resolução de problemas;
- N.º 7 – Comunicação;
- N.º 10 – Organização, planeamento e gestão de projetos.

**\* Para os Trabalhadores que exerçam funções de Coordenação de equipa** é obrigatória a competência de Coordenação de Equipas (nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 2.º, da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro).

#### **Carreira/Categoria de Assistente Operacional:**

- N.º 7 – Comunicação;
- N.º 8 – Iniciativa;
- N.º 13 – Orientação para a segurança.



## MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



*Handwritten signatures and initials: "dm.", "AG", and a large stylized signature.*

Da formulação de objetivos deverão constar, complementarmente, a definição de:

- Indicadores de medida;
- Metas e critérios de superação;
- Fontes de verificação.

A formulação de resultados deverá:

- Ser efetuada com respeito pelos conteúdos dos documentos referidos no ponto 1, com especial relevância para o Plano de Atividade dos SSAP e QUAR;
- Estar articulada com os objetivos da unidade orgânica a que pertence cada avaliado, nos termos da alínea a) do art.º 45º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;
- Ser efetuada, e cita-se: *"...de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos..."* - nº 1 do art.º 46º do referido diploma.

Quer os avaliadores, quer os avaliados, deverão proceder ao registo de todos os atos praticados, em sede de avaliação de desempenho, na plataforma GeADAP.

Existindo discordância por parte do avaliado no ato de definição de resultados e competências, prevalecerá a posição do avaliador, devendo, contudo, as razões da discordância serem formalizadas e devidamente fundamentadas por escrito na própria ficha de avaliação.

A revisão/reformulação de objetivos, que tenham repercussões no cumprimento dos objetivos do QUAR ou nas cartas de missão do/a Presidente e Vice-presidente, carece de validação prévia do dirigente máximo do serviço. Nas demais situações, admite-se, por determinação do avaliador, e após discussão com o avaliado, que haja lugar à revisão / reformulação de objetivos.

### **2.3. Mais se deliberou, que os avaliadores deverão ter em conta o seguinte:**

- a) Os resultados obtidos em cada objetivo são valorados segundo uma escala de 3 níveis: 1 – "objetivo não atingido"; 3 – "objetivo atingido", 5 – "objetivo superado";
- b) No caso de objetivos com um só indicador, o resultado do objetivo coincide com o resultado do indicador (Não atingido=1; Atingido=3; Superado=5);



## MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Handwritten signature and initials in blue ink, including a large stylized 'A' and 'AG'.

c) No caso de objetivos com mais de um indicador, uma vez que a Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual é omissa, o CCA estabeleceu que o resultado do objetivo deve ser apurado ponderando os resultados dos indicadores e expresso por um número arredondado às décimas (por defeito, se as centésimas se situarem abaixo de 0,05, ou por excesso, se aquelas forem iguais ou superiores a 0,05).

Ex: Ind. 1 (Pond. 35%) =3

Ind. 2 (Pond. 65%) =5

Pontuação do objetivo:  $(0,35 \times 3) + (0,65 \times 5) = 4,30 = 4,3$ .

d) O resultado final do objetivo deve, assim, ser estabelecido nos seguintes termos:

- Pontuações arredondadas entre 4,5 e 5: objetivo superado (5);
- Pontuações arredondadas entre 2,5 e 4,4: objetivo atingido (3);
- Pontuações arredondadas entre 1 e 2,4: objetivo não atingido (1).

e) A quantificação final dos “Resultados”, e das “Competências” e da “Avaliação Final”, devem ser expressas por valores com 3 casas decimais, não se devendo proceder a arredondamentos.

f) Aquando da realização da reunião, entre avaliador e avaliado, para conhecimento da nota final, devem ser identificadas as necessidades de formação do trabalhador, devendo ser apostas na respetiva ficha de avaliação, de modo a dar suporte às propostas a constar do Plano de Formação.

g) A avaliação prévia consiste no preenchimento inicial da ficha de avaliação do desempenho, a apresentar ao CCA, para efeitos de harmonização das avaliações no âmbito do serviço ou organismo, antes do conhecimento da avaliação pelo avaliado, e deverá:

**g1)** Atender a critérios objetivos na atribuição dos níveis de escala do avaliado;

**g2)** Fundamentar, com descrição fáctica, os benefícios obtidos para a divisão/departamento/equipa, em cada objetivo e/ou competência pontuados com a menção quantitativa de 4 a 5, quando a avaliação final proposta corresponda à menção de desempenho Muito Bom;

**g3)** Nessa fundamentação, deverá atender-se, designadamente, a:

- Contribuição do desempenho do trabalhador *de per si*, para a prossecução dos objetivos estratégicos dos SSAP e/ou objetivos da 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;



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



9 M.  
S  
AG

**g4)** Ponderar a autoformação em termos de competências.

- h)** Proceder ao preenchimento da ficha de fundamentação quando a proposta de avaliação final corresponda à menção de desempenho muito Bom;
- i)** Proceder à apresentação de um mapa síntese com a distribuição das propostas de avaliação final de Adequado, Relevante e Inadequado, dos seus avaliados;
- j)** Utilizar com equilíbrio e justiça a escala de avaliação, tendo presente que os níveis extremos se aplicam apenas a situações excecionais;
- k)** Garantir que o sistema de avaliação é um instrumento ativo para evidenciar o mérito e promover excelência.

**2.4. Relativamente à harmonização das avaliações prévias de Muito Bom e Inadequado, o CCA irá desenvolver as seguintes ações:**

- a)** Verificar eventuais disparidades na forma de apreciação dos níveis de cumprimento das componentes de avaliação;
- b)** Verificar a comprovada existência de fundamentação para as propostas de Muito Bom e Inadequado, sob pena de indeferimento liminar;
- c)** Verificar se os fundamentos apresentados reúnem critérios definidos pelo CCA e constantes da presente Ata;
- d)** Atento o disposto no art.º 69º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, em caso de não validação da proposta de avaliação por força da aplicação dos critérios de harmonização, o CCA devolve o processo ao avaliador, acompanhado da respetiva fundamentação, para que este reformule a sua proposta ou a mantenha, neste segundo caso apresentando a devida fundamentação;
- e)** A primeira seleção será feita por ordem crescente das notas quantitativas;
- f)** Complementarmente será efetuada uma análise qualitativa das fundamentações das avaliações elaboradas pelos avaliadores, podendo ocorrer repescagem de casos excluídos na primeira seleção;
- g)** Em caso de empate serão utilizados os critérios previstos no art.º 84º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

Assim, o ponto 2 foi deliberado por unanimidade.



## MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



### 3. Critérios da avaliação curricular

O CCA deliberou ainda por unanimidade, que os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração para ciclo avaliativo de 2025, bem como a ficha a utilizar, serão os constantes do Anexo I à presente ata.

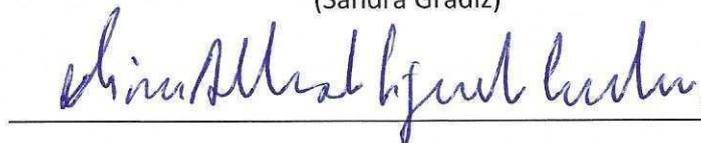
Nada mais havendo a tratar, foi a reunião dada como encerrada pelas 11h:38m, e assinada a presente ata por todos os participantes, a saber:



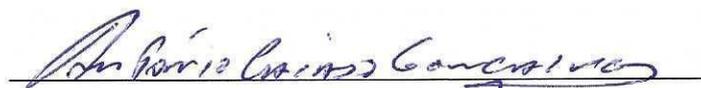
(Humberto Meirinhos)



(Sandra Gradiz)



(Dina Cardoso)



(António Gonçalves)



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



*[Handwritten signature and initials]*

ANEXO I

PONDERAÇÃO CURRICULAR DE.....(CICLO AVALIATIVO 2025)

Elementos de ponderação curricular:

1.1 Habilitações académicas ou profissionais – HA (máximo total de 5 pontos)

Grau académico ou profissional legalmente exigido para ingresso no posto de trabalho..... 1 ponto	
Grau académico ou profissional imediatamente superior ao legalmente exigido para ingresso no posto de trabalho..... 3 pontos	
Grau académico ou profissional superior ao anterior..... 5 pontos	

1.2 Habilitações académicas que não conferem grau académico, desde que relevantes para o exercício das funções:

Até 200 horas..... 1 ponto	
Entre 200 e 500 horas..... 3 pontos	
Mais do que 500 horas..... 5 pontos	

2. Experiência profissional – EP (máximo total de 5 pontos)

2.1 Na área funcional do posto de trabalho no biénio a que respeita a avaliação:

Contacto com duração até 6 meses..... 1 ponto	
Contacto com duração entre 6 e 12 meses.....3 pontos	
Contacto com duração entre 12 e 24 meses..... 5 pontos	

2.2 Caso não haja contacto funcional com posto de trabalho no biénio a que respeita a avaliação, são avaliadas as funções desempenhadas e devidamente comprovadas:

Com duração até 6 meses..... 1 ponto	
Com duração entre 6 e 12 meses.....3 pontos	
Com duração entre 12 e 24 meses..... 5 pontos	



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



9

AG

2.3 Participação em ações ou projetos de relevante interesse (a pontuação é fixada por adicionada à obtida anteriormente até ao máximo total de 5 pontos)

Até 2 ações ou projetos..... sobe um nível valorativo (com a limitação acima referida)	
Mais do que 2 ações ou projetos..... sobe até dois níveis valorativos (com a limitação acima referida)	

### 3. Valorização curricular - VC (máximo total de 5 pontos)

A pontuação da **frequência de ações de formação** é obtida através do somatório de horas de formação, **desde que relevante para o desempenho das funções**, é calculada da seguinte forma:

#### Carreira de técnico superior

$$FP = 2 + \frac{(H - 50)}{200} \times 3$$

Sendo que:

H – corresponde ao somatório de horas de formação obtida nos últimos 5 anos

O número máximo de horas a considerar nos últimos 5 anos é 250.

#### Carreira de assistente técnico e assistente operacional

$$FP = 2 + \frac{(H - 30)}{120} \times 3$$

Sendo que:

H – corresponde ao somatório de horas de formação obtida nos últimos 5 anos

O número máximo de horas a considerar nos últimos 5 anos é 150.



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



*[Handwritten signature and initials]*

A formação profissional sujeita a avaliação é valorada separadamente sendo apenas consideradas as concluídas com aproveitamento:

Até 13 valores.....1 ponto	
De 13 a 16 valores..... 3 pontos	
Mais do que 16 valores..... 5 pontos	
<b>TOTAL</b>	

Nos casos em que a declaração de participação não seja expressa em horas, a duração é aferida:

1 dia = 6 horas

1 semana (5 dias) = 30 horas

1 mês (22 dias) = 120 horas

**4. Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social – ECF (máximo total de 5 pontos)**

Até 3 anos, <i>exclusive</i> ..... 1 ponto	
Por período entre 3 a 6 anos..... 3 pontos	
Por período superior a 6 anos..... 5 pontos	

Não havendo exercício de cargos ou funções de relevante interesse público, é igualmente atribuído 1 ponto, caso em que a ponderação deste elemento desce de 15% para 10%, acrescendo a diferença à ponderação do elemento experiência profissional, que passa de 55% para 60%.

**5. Avaliação final = fórmula:  $AF = [ ( 0,10 * HA/P ) + ( 0,55 * EP ) + ( 0,20 * VC ) + ( 0,15 * ECF ) ]$**

**6. A avaliação final é expressa nas seguintes menções qualitativas e quantitativas:**

**Muito bom** - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;

**Bom** - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;

**Regular** - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;

**Inadequado** - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999.