



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



*[Handwritten signature in blue ink]*

ATA Nº 1/2022

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

1. No dia 27 de dezembro de 2022, pelas 14 horas e trinta minutos, 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 nº 2 do artigo 62º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua redação atual.

2. Contou com a presença de:

**Presidente** – Humberto Jorge Alves Meirinhos;

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

**Chefe de Divisão das Atividades SocioCulturais** – Dina Alexandra Figueiredo Cardoso

**Chefe de Divisão de Alimentação** – Nuno Miguel Macedo Coimbra

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

3. A reunião tem a seguinte ordem de trabalhos:

- Planeamento da avaliação para o biénio 2023/2024;
- Definição dos parâmetros de avaliação para o biénio 2023/2024;
- Avaliação dos trabalhadores afetos à Direção de Serviços de Gestão de Refeitórios.

4. O CCA deliberou que o processo de avaliação relativo ao biénio 2023/2024 deverá ter em conta os documentos relativos ao respetivo ciclo de gestão dos SSAP, a saber:

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



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



5. Em cumprimento do disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e de acordo com a Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, o CCA deliberou, que as competências serão as seguintes:

**SIADAP 3:**

**Carreira de Técnico Superior / Especialista de Informática / Educador de Infância:**

- N.º 1 - ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS
- N.º 7 - INICIATIVA E AUTONOMIA
- N.º 10 – RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO
- N.º 11 – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

**Carreira de Assistente Técnico (incluindo Coordenadores Técnicos) / Técnico de Informática:**

- N.º 1 - REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS
- N.º 10 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL
- N.º 11 - INICIATIVA E AUTONOMIA
- N.º 13 - RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO

**Carreira de Assistente Operacional:**

- N.º 1 - REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS
- N.º 2 – ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO
- N.º 8 – ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA
- N.º 12 - RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO

6. Relativamente ao parâmetro “resultados”, deverão ser definidos 3 (três) objetivos para todos os trabalhadores a exercer funções nos SSAP.

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

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



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

**8. A formulação de resultados deverá:**

- Ser efetuada com respeito pelos conteúdos dos documentos referidos no ponto 4, 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 artigo 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 artigo 46º do referido diploma.*

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

**10.** 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.

**11.** A monitorização do cumprimento dos objetivos, entre avaliador e avaliado deve ser efetuada até 30 de janeiro 2024, e nos casos previstos no artigo 74º do diploma citado.

**12.** A monitorização consiste na comparação dos resultados obtidos com as metas parcelares estabelecidas.

**13.** A revisão/reformulação de objetivos, que tenham repercussões no cumprimento dos objetivos do QUAR ou nas cartas de missão do 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.

**14.** 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”;



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



**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);

**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 5, quando a avaliação final proposta corresponda à menção de desempenho Relevante;

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;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



- Contribuição do desempenho, do trabalhador, como boa prática a ser implementada;
- Contribuição do desempenho do trabalhador para a melhoria do desempenho coletivo;
- 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 Relevante;
- 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.

**15.** Relativamente à harmonização das avaliações prévias de Relevante 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 Relevante 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 artigo 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;



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



g) Em caso de empate serão utilizados os critérios previstos no artigo 84º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

16. Nos termos do n.º 3 do art.º 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, o CCA decidiu favoravelmente a realização da avaliação dos trabalhadores afetos à Direção de Serviços de Gestão de Refeitórios pelo Chefe de Divisão de Alimentação Nuno Miguel Macedo Coimbra, por motivo do Diretor de Serviços João Fausto Reis Romano se encontrar na situação de incapacidade temporária para o trabalho enquanto decorre o ciclo avaliativo 2021/2022.

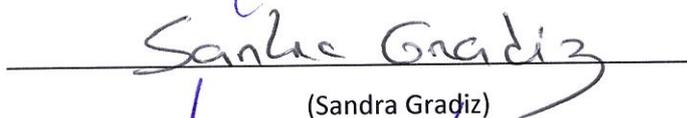
17. O CCA decidiu ainda que os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração para o biénio 2023/2024 e seguintes, bem como a ficha a utilizar, serão os constantes do Anexo I à presente ata.

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



---

(Humberto Meirinhos)



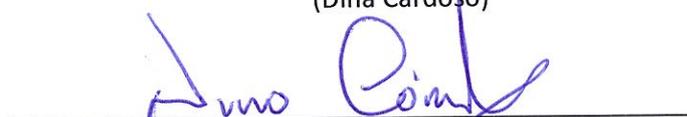
---

(Sandra Gradiz)



---

(Dina Cardoso)



---

(Nuno Coimbra)



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

**ANEXO I**

**PONDERAÇÃO CURRICULAR DE.....(BIÊNIO 2023/2024)**

**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	



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



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.

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



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

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%, acrescentando 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. Expressão qualitativa da *avaliação final* =**

Desempenho relevante – de 4 a 5 valores;

Desempenho adequado – de 2 a 3,999 valores;

Desempenho inadequado – de 1 a 1,999 valores.

