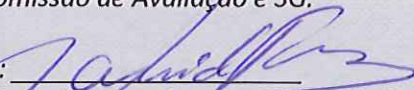

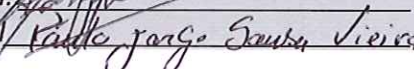


NORMAS DE APLICAÇÃO DO SIADAP 3 NO CES

Orientações gerais e comuns e fixação dos níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação
(Elaborado nos termos conjugados do artigo 58.º e 60º)

Aprovado pela Comissão de Avaliação e SG:

Presidente da CA: 
(na qualidade também de dirigente máximo, por delegação de competências)

1º vogal: 
2º vogal: 

Jun-2021

1. A avaliação do desempenho dos trabalhadores incide sobre os seguintes parâmetros:
 - a) «Resultados» obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica;
 - b) «Competências» que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.
2. O parâmetro «Resultados» decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos, a proporcionalidade entre os resultados visados, os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

Os objetivos podem ser, designadamente:

 - a) De produção ou prestação de serviços, visando por regra a eficácia, com satisfação dos stakeholders;
 - b) De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
 - c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
 - d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.
3. Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.
4. Para os resultados a obter em cada objetivo são estabelecidos, até 5 indicadores de medida do desempenho.

5. Fixação do número de objetivos por carreira: 3 a 5 objetivos

6. Critérios de superação dos objetivos:

Exemplos de Indicadores de medida do desempenho:

- a) Tempo/dias/meses – supera se para além do objetivo concretizado antecipar em dias/meses (converter em percentagem).
- b) Percentagem – supera se realizar mais % da percentagem definida no objetivo.
- c) Número de unidades – supera se realizar/reduzir mais unidades para além das definidas no objetivo. (Converter em percentagem).

7. Fixação de um número mínimo de competências: Todos os colaboradores serão avaliados por 5 a 7 competências, sendo que, as seguintes, são competências comuns, nas seguintes carreiras:

Técnico Superior:

- a) **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- b) **ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.
- c) **RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- d) **INICIATIVA E AUTONOMIA:** Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

Assistente Técnico / Operacional:

- a) **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.
- b) **RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:** Capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível

8. Para a fixação da classificação final são atribuídas ao parâmetro «**Resultados**» uma ponderação de 60 % e, ao parâmetro «**Competências**», uma ponderação de 40%.

9. As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas.

10. Relativamente aos **Critérios de diferenciação do mérito e excelência:**

- a) A diferenciação deve ser expressa na ficha de avaliação com a respetiva fundamentação que deverá explicar a relevância que os objetivos superados tiveram no funcionamento da instituição, pois deverá também ser acompanhada de documentos comprovativos da satisfação dos indicadores de medida fixados, bem como, de que o desempenho em causa foi determinante para a concretização dos objetivos definidos para a área funcional a que o colaborador pertence.
- b) Quando for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro de «**Resultados**», a última avaliação

de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas

11. Avaliação por Ponderação Curricular

a) No universo dos trabalhadores avaliados devem ser considerados todos os trabalhadores cujo desempenho possa vir a ser objeto de ponderação curricular do biénio (n.º 7 do art.º 42 da Lei n.º 66-B/2007).

b) Fatores a Avaliar:

- a) (HAP) Habilitação Académica e Profissional;
- b) (EP) Experiência Profissional;
- c) (VC) Valorização Curricular;
- d) (EFD) Exercício de Funções Dirigentes ou outros Cargos ou Funções de Reconhecido Interesse Público ou Relevante interesse Social **ou**, no caso das carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2, Exercício de Funções Dirigentes/Coordenação ou outros Cargos ou Funções de Reconhecido Interesse Público ou Relevante interesse Social.

Em cada um dos fatores avaliados são considerados todos os elementos constantes do currículo. Nos fatores EP, VC e EFD, a avaliação resulta da seguinte média ponderada:

Biénio a que respeita a avaliação	60%
Anos anteriores	40%

2.1. Carreira Técnico Superior:

a) (HAP) Habilitações Académicas e Profissionais

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

Habilitação inferior à legalmente exigida para a função.	1 Valor
Habilitação igual à exigida para a função.	3 Valores
Habilitação superior à exigida para a função.	5 Valores

b) (EP) Experiência Profissional

Para efeitos de avaliação da experiência profissional são consideradas áreas relevantes as compreendidas nas atribuições do CES como, por exemplo, a articulação com parceiros sociais e sociedade civil.

Neste fator é ponderado o desempenho efetivo de funções (declarado e devidamente confirmado pela entidade onde são ou foram exercidas), da seguinte forma:

Funções exercidas em áreas não consideradas relevantes.	1 Valor
Funções exercidas em uma área relevante.	3 Valores
Funções exercidas em duas ou mais áreas relevantes.	5 Valores

c) (VC) Valorização Curricular

Neste fator é ponderada a frequência de ações de formação nos últimos cinco anos, de acordo com o quadro infra.

(FP) Formação Profissional

Sem formação profissional.	1 Valor
Frequência de ações de formação, seminários num total <100 horas, relevante para a área de atuação.	3 Valores
Frequência de ações de formação, seminários num total = ou > a 100 horas, relevante para a área de atuação.	5 Valores

É ainda ponderado o desenvolvimento de atividades concorrentes para a valorização pessoal e profissional dos trabalhadores. Para este efeito são consideradas ações relevantes: coordenação ou participação de projetos ou de grupos de trabalho; representação do órgão ou serviço em reuniões no território nacional ou no estrangeiro; atividade como docente, formador, conferencista ou orador em áreas compreendidas nas atribuições do órgão ou serviço onde desempenhou funções; tutoria de estágios curriculares ou profissionais; autoria ou coautoria de livros, artigos ou outras publicações de carácter técnico; participação, como elemento efetivo, em júris de concurso.

(AR) Outras Atividades Relevantes

Sem nenhuma atividade relevante.	1 Valor
Com 1 a 5 atividades relevantes.	3 Valores
Com 6 ou mais atividades relevantes.	5 Valores

d) (EFD) Exercício de Funções Dirigentes

Neste fator é ponderado o exercício de cargos dirigentes, ainda que em regime de substituição, por período igual ou superior a 60 dias, entendendo-se como cargo dirigente os cargos de direção intermédia e superior, de gestor público e os chefes de equipa multidisciplinar.

É ainda ponderado o exercício dos cargos ou funções, considerados de interesse público ou relevante interesse social constantes dos artigos n.º7 e n.º8 do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, publicado no Diário da República n.º 26, II série de 08 de Fevereiro.

Não existindo elementos a ponderar é atribuída a avaliação de 1 valor.

Cargo dirigente de nível intermédio de 1º e 2º grau ou chefia de equipa multidisciplinar com estatuto remuneratório equiparado e exercício de atividade de dirigente sindical.	3 Valores
Cargo dirigente de nível superior de 1º e 2º grau, membros de gabinete ministerial ou equiparado, cargo político ou alto cargo público e chefe de gabinete ministerial ou equiparado.	5 Valores

Handwritten signatures and initials in blue ink.

2.2. Carreira de Assistente Técnico e Assistente Operacional

a) (HAP) Habilitações Académicas e Profissionais

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

Habilitação inferior à legalmente exigida para a função.	1 Valor
Habilitação igual à exigida para a função.	3 Valores
Habilitação superior à exigida para a função.	5 Valores

b) (EP) Experiência Profissional

Neste fator é ponderado o desempenho efetivo de funções (declarado e devidamente confirmado pela entidade onde são ou foram exercidas) quando integrem as áreas funcionais da carreira, categoria ou função:

Assistente Técnico nas funções inerentes às áreas comuns e de suporte à gestão dos serviços.

Assistente Operacional na execução de tarefas de apoio aos diversos serviços, nas funções de natureza executiva de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais, ou de execução de tarefas de apoio elementares e de responsabilidade sobre equipamentos.

Para além das funções desempenhadas inerentes à carreira/categoria é ainda ponderada a participação em projetos de relevante interesse para o serviço.

Não existindo elementos a ponderar é atribuída a avaliação de 1 valor.

Funções exercidas inerentes à carreira/categoria.	3 Valores
Funções exercidas inerentes à carreira/categoria e participação em projetos de relevante interesse para o serviço.	5 Valores

c) (VC) Valorização Curricular

Neste fator é ponderada a frequência de ações de formação nos últimos cinco anos, de acordo com o quadro infra.

Sem formação profissional ou com frequência de ações de formação, seminários num total <a 70 horas.	3 Valores
Frequência de ações de formação, seminários e outras ações similares num total = ou > a 70 horas.	5 Valores

[Handwritten signatures and initials]

d) (EFD) Exercício de Funções Chefia/Coordenação

Neste fator é ponderado a chefia de áreas funcionais, ainda que em regime de substituição, por período igual ou superior a 30 dias. É ainda ponderado o exercício dos seguintes cargos ou funções, considerados de interesse público ou relevante interesse social: cargo político, membro de gabinete ministerial ou legalmente equiparado e dirigente sindical.

Não exercício de funções de Chefia	1 Valor
Chefia ou coordenação de unidade orgânica e dirigente sindical.	3 Valores
Chefia ou coordenação de unidade orgânica e dirigente sindical há mais de 10 anos.	5 Valores

3. Avaliação final

Sem prejuízo da ponderação referida no ponto 2, a avaliação final resulta da média ponderada das pontuações atribuídas aos fatores avaliados. Deste modo a grelha a aplicar será a seguinte:

Habilitações Académicas Profissionais	10%
Experiência Profissional	55%
Valorização Curricular - (FP)=10%+(AR)=10%	20%
Exercício de Cargos Dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social/chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.	15%

Quando deva ser atribuída pontuação de 1 ao fator a avaliar nº 4 as ponderações para o cálculo da classificação final deverão ser alteradas nos seguintes termos:

Habilitações Académicas Profissionais	10%
Experiência Profissional	60%

Valorização Curricular - (FP)=10%+(AR)=10%	20%
Exercício de Cargos Dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social/chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.	10%

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

4. O pedido de realização de ponderação curricular deverá ser entregue nos serviços até dia 31 de janeiro do ano seguinte ao da conclusão do período em avaliação. O mesmo prazo é aplicado à entrega do pedido para fazer relevar a nota anterior ao período em avaliação.