



MUNICÍPIO DE CALHETA - SÃO JORGE
Paços do Município

Dec. P.
[Handwritten signature]

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

Diretrizes para garantir o rigor e a diferenciação dos desempenhos

Dando cumprimento ao disposto na alínea d) do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro e no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro o Conselho Coordenador da Avaliação decidiu, de modo a garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 3, nomeadamente no que diz respeito à validação das avaliações de desempenho relevante, a apreciação dos pedidos de reconhecimento de desempenho excelente e o cumprimento das percentagens máximas para as avaliações de desempenho relevante e excelente, instituir as seguintes diretrizes com efeito a partir do ciclo avaliativo 2017/2018:

1. Fundamentação

1.1. As classificações atribuídas de Desempenho relevante e Desempenho excelente são, obrigatoriamente, acompanhadas de uma fundamentação circunstanciada.

1.2. Para a classificação de Desempenho relevante dos Trabalhadores avaliados pelo processo SIADAP a fundamentação deve evidenciar:

- a) Os resultados obtidos pelo avaliado e os elementos/fatores que contribuíram para alcançar os mesmos;
- b) Os comportamentos demonstrados, associados às competências definidas para o seu grupo de pessoal, que fundamentam o seu destaque no conjunto de trabalhadores da mesma categoria;
- c) Os contributos dados pelo avaliado para a prossecução dos objetivos do serviço.

1.3. Os trabalhadores a quem tenha sido atribuída a avaliação de desempenho relevante, independentemente do processo que lhe está subjacente – processo SIADAP ou Ponderação Curricular -, podem, por sua iniciativa ou por iniciativa do respetivo avaliador, solicitar ao CCA o reconhecimento de eventual desempenho excelente.

[Handwritten signature]

De... P...

Para o reconhecimento do desempenho excelente dos trabalhadores avaliados pelo processo SIADAP, a fundamentação deve evidenciar, para além dos elementos enunciados no ponto 2.2, os seguintes aspetos:

- a) Que o trabalhador avaliado pelo parâmetro "Resultados" tenha atingido todos os objetivos fixados e superado, pelo menos, 75 % deles e no parâmetro "Competências" tenha obtido a avaliação máxima em, pelo menos, 75% das mesmas, incluindo-se nestas, obrigatoriamente, a competência "Realização e orientação para resultados" e pontuação 3 nas restantes;
- b) Que o trabalhador avaliado exclusivamente pelo parâmetro "Competências" tenha obtido a avaliação máxima em mais de 75% das mesmas, incluindo-se nestas, obrigatoriamente, a competência "Realização e orientação para resultados" e pontuação 3 nas restantes;
- c) Que a fundamentação apresentada analise o impacto do desempenho do trabalhador na prossecução dos objetivos do serviço.

Para o reconhecimento do desempenho excelente dos trabalhadores avaliados por Ponderação Curricular, a fundamentação apresentada deve analisar o impacto do desempenho do trabalhador na prossecução dos objetivos do serviço.

2. Diferenciação de desempenhos – critérios de desempate - Propostas de Avaliação Final de Desempenho Relevante

2.1.Trabalhadores avaliados pelo processo SIADAP

2.1.1 A distribuição de quotas será feita num primeiro momento por avaliador e por categoria.

2.1.2. Da aplicação do disposto no ponto anterior nunca poderá resultar uma quota por avaliador inferior a 1.

2.1.3. Caso o número de propostas de avaliação final de Desempenho relevante efetuadas pelo avaliador ultrapasse, por categoria, a percentagem de 25%, este universo será determinado de acordo com as seguintes regras:

- a) Proceder-se-á à ordenação decrescente das classificações quantitativas sem arredondamentos, dos avaliados em causa;
- b) Sempre que após a aplicação das regras referidas na alínea anterior exista igualdade de classificação final entre dois ou mais avaliados da mesma categoria, e por via da aplicação do sistema de percentagens



MUNICÍPIO DE CALHETA - SÃO JORGE
Paços do Município

Deu 1 -
[Handwritten signature]

máximas, a avaliação de Desempenho relevante só possa ser atribuída a uma parte dos avaliados com classificações iguais, adotar-se-á o seguinte procedimento para efeitos do desempate:

- i. Proceder-se-á à ordenação por ordem decrescente da média ponderada do parâmetro "Resultados" sem arredondamentos, de cada um dos avaliados, sendo a avaliação atribuída pela ordem obtida;
- ii. Se pela aplicação do disposto na alínea anterior, ainda se verificarem classificações iguais, e continuando a existir trabalhadores em número superior às possibilidades legais de atribuição de avaliação de Desempenho relevante, proceder-se-á à ordenação por ordem decrescente da última avaliação de desempenho, sem arredondamentos, de cada um dos avaliados, sendo a avaliação atribuída pela ordem obtida;
- iii. Se pela aplicação do disposto na alínea anterior, ainda assim, se verificarem classificações iguais, e continuando a existir trabalhadores em número superior às possibilidades legais de atribuição de avaliação de Desempenho relevante, proceder-se-á à ordenação por ordem decrescente dos trabalhadores que tiverem mais tempo de serviço na carreira, sendo a avaliação atribuída pela ordem obtida;
- iv. Se pela aplicação do disposto na alínea anterior, ainda assim, se verificarem classificações iguais, e continuando a existir trabalhadores em número superior às possibilidades legais de atribuição de avaliação de Desempenho relevante, proceder-se-á à ordenação por ordem decrescente dos trabalhadores que tiverem mais tempo de exercício de funções públicas, sendo a avaliação atribuída pela ordem obtida.

2.1.4. Se após a aplicação das regras de desempate estabelecidas nos números anteriores continuarem a existir situações que necessitem de

[Handwritten signature]

desempate, competirá ao CCA definir outros critérios que permitam cumprir a percentagem máxima de Desempenho relevante.

2.1.5. Se após a aplicação dos critérios de desempate por avaliador e categoria, se verificar que o número de propostas de Desempenho relevante ultrapassa a quota global correspondente à percentagem máxima de 25%, por categoria, aplicar-se-ão novamente as regras elencadas nos n.ºs 2.1.3 e 2.1.4.

2.2. Trabalhadores avaliados por Ponderação Curricular

2.2.1 A distribuição da quota será feita por categoria;

2.2.2. Caso o número de propostas de avaliação final de Desempenho relevante atribuídas por categoria ultrapasse a percentagem de 25%, este universo será determinado de acordo com as seguintes regras:

- a) Proceder-se-á à ordenação decrescente das classificações quantitativas sem arredondamentos, dos avaliados em causa;
- b) Sempre que após a aplicação das regras referidas na alínea anterior exista igualdade de classificação final entre dois ou mais avaliados da mesma categoria, e por via da aplicação do sistema de percentagens máximas, a avaliação de Desempenho relevante só possa ser atribuída a uma parte dos avaliados com classificações iguais, adotar-se-á o seguinte procedimento para efeitos do desempate:
 - i. Proceder-se-á à ordenação por ordem decrescente da média ponderada do fator "Experiência Profissional" sem arredondamentos, de cada um dos avaliados, sendo a avaliação atribuída pela ordem obtida;
 - ii. Se pela aplicação do disposto na alínea anterior, ainda se verificarem classificações iguais, e continuando a existir trabalhadores em número superior às possibilidades legais de atribuição de avaliação de Desempenho relevante, proceder-se-á à ordenação por ordem decrescente da última avaliação de desempenho, sem arredondamentos, de cada um dos avaliados, sendo a avaliação atribuída pela ordem obtida;
 - iii. Se pela aplicação do disposto na alínea anterior, ainda assim, se verificarem classificações iguais, e continuando a existir trabalhadores em número superior às possibilidades legais de



MUNICÍPIO DE CALHETA - SÃO JORGE
Paços do Município

Dev. p.

atribuição de avaliação de Desempenho relevante, proceder-se-á à ordenação por ordem decrescente dos trabalhadores que tiverem mais tempo de serviço na carreira, sendo a avaliação atribuída pela ordem obtida;

- iv. Se pela aplicação do disposto na alínea anterior, ainda assim, se verificarem classificações iguais, e continuando a existir trabalhadores em número superior às possibilidades legais de atribuição de avaliação de Desempenho relevante, proceder-se-á à ordenação por ordem decrescente dos trabalhadores que tiverem mais tempo de exercício de funções públicas, sendo a avaliação atribuída pela ordem obtida.

2.2.3. Se após a aplicação das regras de desempate estabelecidas nos números anteriores continuarem a existir situações que necessitem de desempate, competirá ao CCA definir outros critérios que permitam cumprir a percentagem máxima de Desempenho relevante.”

3. Validação

3.1. A validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas para as menções de Desempenho relevante e Desempenho excelente implica declaração formal, assinada por todos os membros do conselho coordenador da avaliação, do cumprimento daquelas percentagens.

3.2. As decisões serão tomadas mediante votação secreta por todos os membros do CCA.

3.3. Sem prejuízo da confidencialidade do processo de avaliação, é divulgado no organismo o resultado global da avaliação contendo o número das menções qualitativas atribuídas por carreira profissional.

3.4. A não validação da proposta de avaliação final de Desempenho Relevante, por via da aplicação dos critérios de desempate, determina a integração do avaliado no grupo de trabalhadores avaliados com a menção qualitativa de Desempenho Adequado, sendo-lhe atribuída administrativamente a menção quantitativa de 3,999. A ficha de avaliação produzida pelo respetivo avaliador

será mantida, sendo apenso à mesma um relatório de harmonização, com referência aos critérios aplicados que estiveram na base da não validação.

Doc. P. 1
Vanda Oliveira

