



Ministério da Cultura

DIRECÇÃO REGIONAL DE CULTURA
DE LISBOA E VALE DO TEJO

ACTA N.º 6/2010 DO CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO

Aos quinze dias do mês de Dezembro de dois mil e dez, pelas quinze horas, nas instalações da Direcção Regional de Cultura de Lisboa e Vale do Tejo (DRCLVT), sitas no 1.º andar do n.º 69 da Avenida Infante Santo, em Lisboa, estando presentes o licenciado João Mário Soalheiro Costa, Director Regional, a licenciada Maria Antónia de Castro Athaíde Amaral, Directora de Serviços em regime de substituição, o licenciado José Pedro Micael Franco Caiado, Chefe de Divisão das Artes e Acção Cultural, e o licenciado Vítor Manuel Marçal Alexandre, Chefe de Divisão Administrativo-Financeira, o primeiro na qualidade de Presidente, a segunda e o terceiro como Vogais e o último como Secretário, reuniu extraordinariamente o Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) da DRCLVT, tendo como ordem de trabalhos:

- 1 – Organização do processo de avaliação do ano de 2010, com definição do respectivo calendário e preparação da documentação conexas.
- 2 – Fixação dos critérios a observar na avaliação por ponderação curricular, caso a mesma se venha a verificar aplicável, nos termos da Lei.
- 3 – Orientações para a atribuição de objectivos e competências, indicadores de medida, metas e critérios de superação para o ano de 2011.
- 4 – Outros assuntos.

Aberta a sessão pelo Presidente e verificando-se o pleno do quórum, o Conselho passou à ordem de trabalhos, que executou da seguinte forma:

1. Em primeiro lugar, o Presidente apresentou aos membros do Conselho uma proposta de planeamento e calendarização relativos ao desenvolvimento do processo avaliativo, no âmbito da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e demais legislação associada.

Analisado o assunto, e introduzidas as alterações que foram julgadas úteis, o Conselho considerou o documento apto a ser implementado, prerrogativa que incumbe, nos termos da Lei, ao dirigente máximo, enquanto responsável pela aplicação do SIADAP no Serviço.

O Presidente, agradecendo a colaboração do Conselho nesta matéria, solicitou que o documento orientador constituísse anexo à acta, o que foi favorável e unanimemente aceite pelo CCA, passando o mesmo a fazer parte integrante da presente Acta como ANEXO I.

2 – De seguida, o Conselho passou a analisar a matéria relativa aos critérios a observar na avaliação por ponderação curricular, tendo fixado os mesmos, nos termos da Lei e por deliberação unânime dos seus membros, na forma constante do ANEXO II à presente Acta e que da mesma faz parte integrante.

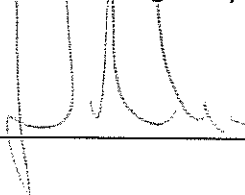
3 – Quanto às orientações relativas à atribuição de objectivos para 2011, com a fixação das respectivas metas e critérios de superação, o Presidente deu conta de o QUAR – Quadro de Avaliação e Responsabilização ainda se encontrar para aprovação da Tutela, muito embora seja expectável a sua aprovação e em breve. Deste modo, incumbe aos dirigentes do organismo prepararem os objectivos das respectivas unidades orgânicas, alinhados com aquele instrumento de gestão, bem como com os demais documentos conexos, tendo em vista a contratualização de objectivos e competências com os trabalhadores na observância da calendarização a que se refere o ponto 1 da presente Acta.

4 – Pelo que respeita a outros assuntos, o Presidente informou que voltaria a convocar, nos próximos dias, o CCA, tendo em vista a prossecução e o encerramento dos processos avaliativos de 2007 e de 2008, dado que o Gabinete de S.E. o Senhor Secretário de Estado da Cultura se preparava para comunicar o desfecho do processo de decisão sobre os recursos hierárquicos interpostos pelos trabalhadores. Com efeito, muito embora já houvesse decisão, conforme havia sido comunicado entre os

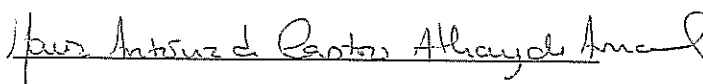
meses de Fevereiro e Junho de 2010, verificou-se a necessidade de parte dos despachos serem rectificadas, o que é expectável que suceda entretanto.

Nada mais havendo a tratar, o Presidente deu por encerrada a reunião, sendo lavrada a presente Acta, que, depois de lida, vai ser assinada e rubricada por todos os membros que compõem o Conselho Coordenador de Avaliação.

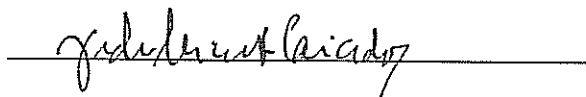
O Presidente
(Director Regional)



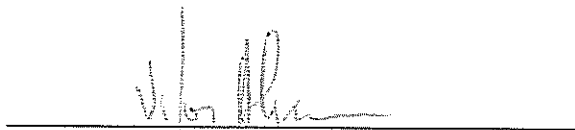
O 1.º Vogal
(Directora de Serviços dos Bens Culturais
em regime de substituição)



O 2.º Vogal
(Chefe de Divisão das Artes e Acção Cultural)



O Secretário
(Chefe da Divisão Administrativo-Financeira)



ANEXO I

(Acta n.º 6/2010, de 15 de Dezembro, do CCA)

SIADAP – SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Normas legais, orientações gerais, calendarização e procedimentos para a sua implementação na Direcção Regional de Cultura de Lisboa e Vale do Tejo 2010/2011

O SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do desempenho da Administração Pública acha-se estabelecido pela Lei 66-B/2007 de 28-12-2007.

Legislação associada (entre outros diplomas): Decreto-Lei 72-A/2010 de 18-06-2010, Despacho Normativo 4-A/2010 de 08-02-2010, Despacho 2500-A/2010 de 05-02-2010, Decreto-Lei 69-A/2009 de 24-03-2009, Despacho 6894-A/2009 de 04-03-2009, Ofício Circular 13/GDG/2008 de 21-11-2008, Lei 12-A/2008 de 27-02-2008, Portaria 1633/2007 de 31-12-2007.

O sistema integra três componentes:

- O Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública (SIADAP 1);
- O Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes da Administração Pública (SIADAP 2);
- O Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3).

O SIADAP tem uma vocação de aplicação universal à administração estadual, regional e autárquica, prevendo no entanto mecanismos de flexibilidade e adaptação muito amplos de modo a enquadrar as especificidades das várias administrações, dos serviços públicos, das carreiras e das áreas funcionais do seu pessoal e das exigências de gestão.

O sistema assenta numa concepção de gestão dos serviços públicos centrada em objectivos. Neste sentido, na avaliação dos serviços, dos dirigentes e demais trabalhadores assumem um papel central os resultados obtidos em relação aos objectivos previamente fixados. Os resultados devem ser medidos mediante indicadores previamente fixados que permitam, entre outros, a transparência e imparcialidade e a prevenção da discricionariedade.

A **Portaria n.º 1633/2007, de 31 de Dezembro**, aprovou os modelos de fichas a utilizar no processo avaliativo bem como as listas de competências, constando da mesma portaria as respectivas instruções de preenchimento.

A avaliação tem carácter anual e respeita ao desempenho de um ano civil, iniciando-se o processo com a contratualização dos parâmetros de avaliação (Resultados e Competências), durante o mês de Fevereiro, sendo a avaliação efectuada durante os meses de Janeiro e Fevereiro do ano seguinte.

O Ofício Circular n.º 13/GDG/2008 sobre o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública – SIADAP 1, 2 e 3 procedeu ao esclarecimento de questões suscitadas no âmbito de cada um dos Subsistemas de Avaliação.

SIADAP 1

1. FIXAÇÃO DO QUAR – QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

Até **30 de Novembro de 2010**: Elaboração e fixação do QUAR.

Remetido, conforme orientações da Tutela, ao GPEARI do MC em 30.11.2010.

Publicitação: no sítio oficial do Organismo (após aprovação pela Tutela), nos termos do n.º 5 do artigo 10.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

2. PROCESSO AVALIATIVO

Nos termos do n.º 1 do artigo 14.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a avaliação dos serviços efectua-se através de auto-avaliação e de hetero-avaliação, sendo que a auto-avaliação, conforme o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 15.º da referida Lei, é obrigatória, deve evidenciar os resultados alcançados e os desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço, e constitui parte integrante do relatório de actividades anual.

Até **30 de Abril de 2011**: Elaboração do Relatório de Actividades e do Relatório de Auto-Avaliação respeitante ao ano anterior; remessa ao GPEARI para validação e posterior apreciação pela Tutela.

NB: Nos termos do n.º 1 do artigo 31.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 29.º da mesma Lei, deve o dirigente máximo do serviço remeter ao respectivo membro do Governo, até 15 de Abril de cada ano, relatório de actividades que integra a auto-avaliação do serviço nos termos previstos no n.º 2 do artigo 15.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e relatório sintético explicitando a evolução dos resultados de eficácia, eficiência e qualidade obtidos face aos compromissos fixados na carta de missão do dirigente para o ano em apreço...

Publicitação: Nos termos do n.º 1 do artigo 25.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a auto-avaliação é divulgada no sítio oficial do Organismo; caso o GPEARI do MC não valide a apreciação feita pelo serviço, deve, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo 25.º, o respectivo parecer ser divulgado.

SIADAP 2

O subsistema de avaliação do desempenho dos Dirigentes da Administração Pública acha-se regulado no Título III da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, artigos 29.º a 40.º. A sua aplicação prática insere-se, com as devidas adaptações, no processo e respectiva calendarização da implementação do SIADAP 3.

Conforme o disposto no n.º 1 do artigo 29.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a avaliação global do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é feita no termo das respectivas comissões de serviço; mas dispõe igualmente o n.º 2 do referido artigo a avaliação

intercalar, efectuada anualmente nos termos da mesma Lei, que o n.º 3 do mesmo artigo preconiza corresponder o respectivo período de avaliação ao ano civil, pressupondo o desempenho como dirigente por período não inferior a seis meses. Nos termos do n.º 4 do mesmo artigo, a avaliação de desempenho dos dirigentes superiores e intermédios realizada nos termos do Título III da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, não produz quaisquer efeitos na respectiva carreira de origem.

Todos os actuais dirigentes intermédios da Direcção Regional de Cultura de Lisboa e Vale do Tejo estão sujeitos à aplicação do referido.

Assim, e conforme o disposto no n.º 5 do artigo 29.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a avaliação do desempenho, com efeitos na carreira de origem, realiza-se anualmente nos termos dos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º e do artigo 43.º da mesma Lei. VER CALENDARIZAÇÃO para apresentação dos requerimentos (aplicável no Organismo à titular, em regime de substituição, da Direcção de Serviços dos Bens Culturais; os restantes dirigentes terão de o fazer nos Organismos de origem).

Nos termos do n.º 2 e do n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a fixação dos objectivos (em número não inferior a 3) e das competências (em número não inferior a 5) são negociados entre avaliador e avaliado, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico.

Nos termos do n.º 10 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, para a fixação da classificação final são atribuídas ao parâmetro «Resultados» uma ponderação mínima de 75% e ao parâmetro «Competências» uma ponderação máxima de 25%.

SIADAP 3

1. PLANEAMENTO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

15 de Dezembro de 2010: Reunião do Conselho Coordenador da Avaliação.

Estabelecimento das orientações em matéria de fixação de objectivos e competências, indicadores de medida, metas e critérios de superação para aplicação objectiva e harmónica do SIADAP 2 e do SIADAP 3 para 2011, nos termos do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Fixação dos critérios para a avaliação por ponderação curricular.

Publicitação: da respectiva acta no sítio oficial do Organismo e em local de afixação interno.

Até **15 de Janeiro de 2011** (se possível) os dirigentes comunicam aos trabalhadores, através de e-mail, os objectivos, indicadores, metas e critérios de superação fixados para as respectivas unidades relativamente ao ano de 2011, tendo em vista o processo negocial da respectiva contratualização.

2. CONSTITUIÇÃO DA COMISSÃO PARITÁRIA

Nos termos do n.º 2 do artigo 59.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a Comissão Paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da Administração, designados pelo dirigente máximo do serviço, sendo um membro do CCA, e dois representantes dos trabalhadores por estes eleitos. Nos termos do n.º 4 do referido artigo, os vogais da

Administração são designados em número de quatro, pelo período de dois anos, sendo dois efectivos, um dos quais orienta os trabalhos da comissão, e dois suplentes. Nos termos do n.º 5 do referido artigo, os vogais representantes dos trabalhadores são eleitos, pelo período de dois anos, em número de seis, sendo dois efectivos e quatro suplentes, através de escrutínio secreto pelos trabalhadores que constituem o universo de trabalhadores de todo o serviço. Nos termos do n.º 6 do mesmo artigo, o processo de eleição dos vogais representantes dos trabalhadores deve decorrer em Dezembro, sendo organizado nos termos de despacho do dirigente máximo do serviço, a publicar no sítio oficial do Organismo, do qual devem constar os elementos descritos nas alíneas a) a f) do referido número. Nos termos do 7 do mesmo artigo, a não participação dos trabalhadores na eleição implica a não constituição da comissão paritária sem, contudo, obstar ao prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação por esse órgão.

15 de Dezembro de 2010: Despacho do dirigente máximo do serviço, nos termos do n.º 6 do artigo 59.º da Lei n.º 66-B/2007, para organização do processo constitutivo da Comissão Paritária (em virtude de a actual se encontrar no termo do respectivo mandato).

Publicitação: No sítio oficial do Organismo e em local de afixação interno.

28 de Dezembro de 2010: Eleição dos vogais representantes dos trabalhadores na Comissão Paritária.

Até **31 de Dezembro de 2010:** Designação dos representantes da Administração, um dos quais obrigatoriamente escolhido de entre os membros do CCA.

A constituição resultante tem **publicitação** no sítio oficial do Organismo e em local de afixação interno.

3. PROCESSO RELATIVO À PREPARAÇÃO DA AVALIAÇÃO

Entre **5-7 de Janeiro de 2011:** Reunião de auto-avaliação, com participação de avaliado e avaliador, na qual deve ser realizada a identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional. O avaliado entrega, para o efeito, ficha devidamente preenchida, conforme a Portaria n.º 1633/2007, de 31 de Dezembro.

NB. A escala das reuniões é fixada pelos avaliadores e divulgada através de correio electrónico.

Até **14 de Janeiro de 2011:** Entrega dos requerimentos para avaliação por ponderação curricular, para os efeitos previstos na Lei.

Estão incluídos nesta situação os trabalhadores que: 1) Não tenham contacto funcional com o avaliador pelo menos durante seis meses; 2) Não tenham objectivos e competências contratualizadas pelo menos durante seis meses.

Dado que os objectivos e as competências foram contratualizados em finais de Junho, tal significa que os trabalhadores que, não se encontrando ao serviço por então, tenham contratualizado com os respectivos avaliadores depois dessa data não reúnem os requisitos legais para se submeterem a uma avaliação de desempenho por objectivos e competências, devendo, caso não disponham de avaliação que releve, ou pretendam ver a mesma alterada, nos termos da Lei, requerer ponderação curricular.

15 de Janeiro de 2011: Despacho do dirigente máximo do serviço a definir o número máximo de avaliações de Desempenho Relevante e de Desempenho Excelente, permitidas pela

aplicação das percentagens máximas determinadas pela Lei, atento o número de trabalhadores do Organismo em 31 de Dezembro de 2010.

A aplicação das quotas incide apenas sobre os trabalhadores referidos nos n.ºs 2 a 7 do artigo 42.º da Lei 66-B/2007, sendo que as quotas devem ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras. O universo é constituído nos termos do n.º 16 do Ofício Circular n.º 13/GDG/2008, de 28 de Novembro, alterado por força do Disposto no artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 69-A/2009, de 24 de Março: Todos os trabalhadores a desempenhar funções no serviço que tenham fichas de avaliação validamente preenchidas e que respeitem as regras previstas no n.º 14 do mesmo Ofício Circular; Todos os trabalhadores que requeiram ponderação curricular, designadamente os trabalhadores do serviço que desempenhem funções de dirigente no próprio serviço e os trabalhadores do serviço que desempenhem funções de dirigente noutros serviços; **NÃO SÃO CONSIDERADOS** para efeitos de aplicação da quota os trabalhadores que possam e queiram fazer relevar para o ano em causa a sua última avaliação atribuída, conforme as disposições conjugadas do n.º 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 69-A/2009, de 24 de Março.

Publicitação: No sítio oficial do Organismo e em local de afixação interno.

Entre **17-18 de Janeiro de 2011:** Reunião entre avaliado e avaliador para comunicação, por este, da proposta de avaliação prévia.

NB. A escala das reuniões é fixada pelos avaliadores e divulgada através de correio electrónico.

Entre **20-21 de Janeiro de 2011:** Harmonização das propostas de avaliação. O CCA procede à análise das propostas de avaliação para a sua harmonização e início do processo conducente à validação dos desempenhos Relevantes e dos desempenhos Inadequados e de reconhecimento dos desempenhos Excelentes, observada a imperativa fixação de quotas, nos termos legais vigentes.

4. REUNIÃO DE AVALIAÇÃO

Entre **26-28 de Janeiro de 2011:** Reunião entre avaliador e avaliado para: dar a conhecer a avaliação feita; analisar em conjunto o perfil de evolução do trabalhador; e identificar expectativas de desenvolvimento.

NB. A escala das reuniões é fixada por cada avaliador e divulgada através de correio electrónico.

Até **11 de Fevereiro de 2011:** CCA procede à validação das propostas de avaliação com menções de Desempenho Relevante e de Desempenho Inadequado; e à análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de Desempenho Excelente.

No caso do CCA não validar alguma proposta de avaliação, a mesma é devolvida ao avaliador para, no prazo de 48h, proceder à respectiva reformulação, ou decidir manter a proposta anteriormente formulada.

Até **5 dias úteis (até 18 de Fevereiro):** Os avaliadores dão conhecimento formal aos avaliados da avaliação validada pelo CCA; os avaliados tomam conhecimento formal da referida avaliação.

NB. A escala das reuniões é fixada pelos avaliadores e divulgada através de correio electrónico.

Até **15 de Fevereiro de 2011**: Contratualização dos parâmetros de avaliação para o ano (fixação de objectivos e de competências).

Nos termos da al. a) do artigo 67.º, em caso de discordância entre avaliador e avaliado, na fixação dos objectivos a atingir prevalece a posição do avaliador; nos termos das disposições conjugadas do n.º 1 do artigo 68.º, do n.º 2 do artigo 48.º e dos n.º 6 do artigo 36.º, em caso de discordância entre avaliador e avaliado, na fixação das competências a demonstrar, prevalece a posição do avaliador.

5. COMISSÃO PARITÁRIA

Até **10 dias úteis (até 4 de Março)** após conhecimento da avaliação a submeter à homologação do dirigente máximo do serviço, nos termos do n.º 1 do artigo 70.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, o trabalhador avaliado pode requerer ao dirigente máximo do serviço que o seu processo seja submetido a apreciação da Comissão Paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.

No prazo de **dez dias úteis** após solicitação (**até 21 de Março**), nos termos do n.º 5 do artigo 70.º da referida Lei, tem lugar a apreciação pela Comissão Paritária, sendo elaborado relatório fundamentado com proposta de avaliação.

22 de Março de 2011: Reunião do CCA para apreciação do relatório fundamentado da Comissão Paritária.

6. HOMOLOGAÇÃO DAS AVALIAÇÕES

Até **30 de Março de 2011**, por despacho do dirigente máximo do serviço, nos termos do artigo 71.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Da homologação da avaliação é dado conhecimento ao avaliado até **5 dias úteis (até 6 de Abril)**, nos termos do artigo 71.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Até **5 dias úteis (até 14 de Abril)** após conhecimento, o avaliado pode (facultativo) apresentar reclamação, sendo que a respectiva decisão deve ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis, nos termos do n.º 1 do artigo 72.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Nos termos do n.º 1 do artigo 73.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, do acto de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação administrativa, por recurso hierárquico ou tutelar (este último não aplicável ao Organismo), ou impugnação jurisdicional, nos termos gerais.

7. ENCERRAMENTO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO NO ORGANISMO

Até **15 de Abril de 2011**, com comunicação dos resultados à Tutela e à administração competente.

NOTA FINAL: Todos os documentos a utilizar no âmbito da aplicação do SIADAP (requerimentos, fichas etc) serão disponibilizados na área Pública da rede interna do Serviço até 31 de Dezembro de 2010.

CALENDARIZAÇÃO

30 de Novembro de 2010: Elaboração e fixação do QUAR, com **publicitação** no sítio oficial do Organismo, após aprovação pela Tutela.

15 de Dezembro de 2010: Reunião do Conselho Coordenador da Avaliação: Para fixação dos critérios para a ponderação curricular e sua valoração (**publicitação** da respectiva acta no sítio oficial do Organismo e em local de afixação interno) e para estabelecer as orientações em matéria de fixação de objectivos e competências, indicadores de medida, metas e critérios de superação para 2011.

15 de Dezembro de 2010: Despacho do dirigente máximo do serviço para organização do processo constitutivo da Comissão Paritária (em virtude de a actual se encontrar no termo do respectivo mandato).

28 de Dezembro de 2010: Eleição dos vogais representantes dos trabalhadores na Comissão Paritária.

Até 31 de Dezembro de 2010: Designação dos representantes da Administração, um dos quais obrigatoriamente escolhido de entre os membros do CCA.

3-14 de Janeiro de 2011: Entrega dos requerimentos para avaliação por ponderação curricular, para os efeitos previstos na Lei.

5-7 de Janeiro de 2011: Reunião de auto-avaliação, com participação de avaliado e avaliador, na qual deve ser realizada a identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional. O avaliado entrega, para o efeito, ficha devidamente preenchida.

15 de Janeiro de 2011: Despacho do dirigente máximo do serviço a definir o número máximo de avaliações de Desempenho Relevante e de Desempenho Excelente, permitidas pela aplicação das percentagens máximas determinadas pela Lei, atento o número de trabalhadores do Organismo em 31 de Dezembro de 2010.

Até 15 de Janeiro de 2011 (se possível) os dirigentes comunicam aos trabalhadores, através de e-mail, os objectivos, indicadores, metas e critérios de superação fixados para as respectivas unidades relativamente ao ano de 2011, tendo em vista o processo negocial da respectiva contratualização.

17-18 de Janeiro de 2011: Reunião entre avaliado e avaliador para comunicação, por este, de proposta de avaliação prévia.

20-21 de Janeiro de 2011: Harmonização das propostas de avaliação. O CCA procede à análise das propostas de avaliação para a sua harmonização e início do processo conducente à validação dos desempenhos Relevantes e dos desempenhos Inadequados e de reconhecimento dos desempenhos Excelentes, observada a imperativa fixação de quotas, nos termos legais vigentes.

26-28 de Janeiro de 2011: Reunião entre avaliador e avaliado para: dar a conhecer a avaliação feita; analisar em conjunto o perfil de evolução do trabalhador; identificar expectativas de desenvolvimento.

Até **15 de Fevereiro de 2011**: Contratualização dos parâmetros de avaliação para o ano (fixação de objectivos e de competências).

Até **11 de Fevereiro de 2011**: CCA procede à validação das propostas de avaliação com menções de Desempenho Relevante e de Desempenho Inadequado; e à análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de Desempenho Excelente.

Até **5 dias úteis (até 18 de Fevereiro)**: Os avaliadores dão conhecimento aos avaliados das propostas de avaliação validadas pelo CCA.

Até **10 dias úteis (até 4 de Março)** após conhecimento da avaliação a submeter à homologação do dirigente máximo do serviço: Apreciação pela Comissão Paritária, mediante requerimento (facultativo) do avaliado.

No prazo de **dez dias úteis** após solicitação (**até 21 de Março**): Apreciação pela Comissão Paritária, sendo elaborado relatório fundamentado com proposta de avaliação

22 de Março de 2011: Reunião do CCA para apreciação do relatório fundamentado da Comissão Paritária.

Até **30 de Março de 2011**, homologação da avaliação validada pelo CCA por despacho do dirigente máximo do serviço.

Da homologação da avaliação é dado conhecimento ao avaliado até **5 dias úteis (até 6 de Abril)**.

Até **5 dias úteis (até 14 de Abril)** após conhecimento da homologação, o avaliado pode (facultativo) apresentar reclamação.

Após conhecimento da decisão, o avaliado pode (facultativo) apresentar recurso hierárquico, ou tutelar, ou de impugnação jurisdicional.

Até **15 de Abril de 2011**, com comunicação dos resultados à Tutela e à administração competente.

Até **30 de Abril de 2011**: Elaboração do Relatório de Actividades e do Relatório de Auto-Avaliação respeitante ao ano anterior; remessa ao GPEARÍ para validação e posterior aprovação pela Tutela.

ANEXO II

(Acta n.º 6/2010, de 15 de Dezembro, do CCA)

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro (SIADAP), prevê, no artigo 42.º, que, nos casos em que não seja possível realizar a avaliação do desempenho nos termos nela previstos, a mesma seja efectuada pelo Conselho Coordenador da Avaliação mediante proposta de avaliador especificamente designado pelo respectivo dirigente máximo.

Esta avaliação traduz-se em ponderação curricular, a qual respeita os termos previstos no artigo 43.º da mesma Lei, com base em critérios fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, prevendo-se, para esse efeito, no n.º 5 deste artigo, a possibilidade de o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública estabelecer critérios uniformes para todos os serviços da Administração Pública, o que foi concretizado através do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de Fevereiro.

Conforme disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, com o desenvolvimento preconizado no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de Fevereiro, na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego público são considerados os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional;
- c) A valorização curricular;
- d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (substituído pelo exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos, para as carreiras de complexidade funcional 1 e 2).

A ponderação curricular reporta-se a cada um dos respectivos anos para que tenha sido requerida a avaliação, pelo que o currículo a apresentar deverá ser elaborado com referência ao ano em causa, contendo a informação necessária para a avaliação, de forma sintética e clara, acompanhado da respectiva documentação comprovativa.

Em cada elemento de avaliação (alíneas a), b), c) e d) supra referidas) será atribuída uma pontuação de 1, 3 ou 5, não podendo, em qualquer caso, ser atribuída pontuação inferior a 1.

A avaliação final da **Ponderação Curricular** será obtida com a seguinte ponderação:

- I. Habilitações académicas e profissionais: 10%
- II. Experiência Profissional: 55%
- III. Valorização curricular: 20%
- IV. Exercício de cargos/funções de chefia/coordenação: 15%

Quando o último elemento (IV. Exercício de cargos/funções de chefia/coordenação) tiver de ser valorado com 1 ponto, as anteriores ponderações passam a ser alteradas desta forma: A ponderação II. sobe para 60%, a ponderação IV. desce para 10%, as ponderações I. e III. mantêm-se, aplicando-se, alternativamente, a fórmula:

$$PC = \frac{10HAeP+55EP+20VC+15EC}{100}$$

Ou

$$PC = \frac{10HAeP+60EP+20VC+10EC}{100}$$

Em que: PC = Ponderação Curricular / HAeP = Habilitações Académicas e Profissionais / VC = Valorização Curricular / EC = Exercício de cargos / funções de chefia/coordenação

O resultado da classificação final da **Ponderação Curricular** será expresso quantitativa e qualitativamente, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, da seguinte forma:

Menção Quantitativa	Menção Qualitativa
Entre 4 e 5	Desempenho Relevante
Entre 2 e 3,999	Desempenho Adequado
Entre 1 e 1,999	Desempenho Inadequado



Ministério da Cultura

DIRECÇÃO REGIONAL DE CULTURA
DE LISBOA E VALE DO TEJO

I. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS (HAeP)

Apenas são consideradas: 1) Habilitação Académica – a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada; 2) Habilitação Profissional – a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado; 3) As habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respectiva carreira; sendo avaliadas de acordo com os seguintes critérios de ponderação, por carreira:

A) Técnica/o Superior:

Habilitação	Pontuação
Mestrado, ou superior	5
Licenciatura	3
Inferior à Licenciatura	1

B) Assistente Técnica/o

Habilitação	Pontuação
Superior ao 12.º Ano, ou equivalente	5
12.º Ano, ou equivalente	3
Inferior ao 12.º Ano, ou equivalente	1

C) Assistente Operacional

Habilitação	Pontuação
Superior ao 9.º Ano, ou equivalente	5
9.º Ano, ou equivalente	3
Inferior ao 9.º Ano, ou equivalente	1

II. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

A **Experiência Profissional (EP)**: 1) pondera e valora o desempenho de funções ou actividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes, ou outros cargos, e de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social; 2) é declarada pelo requerente com descrição das funções exercidas e indicação da participação em acções ou projectos de relevante interesse, e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou actividades; 3) integra expressamente como acções ou projectos de relevante interesse todos aqueles que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projectos, bem como a actividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras actividades de idêntica natureza.

A avaliação será realizada tendo por base a **Experiência Profissional na Carreira (EPC)**, que pretende avaliar o desempenho efectivo de funções numa carreira, através da duração desse desempenho, traduzida em anos completos e reportada a 31 de Dezembro do ano a que diz respeito a avaliação, e a **Experiência Profissional Relevante (EPR)**, para a carreira de Técnica/o Superior, que se traduz no desempenho de cargos ou de outras funções mais exigentes, e as **Tarefas Específicas Diferenciadas (TED)**, para as carreiras de Assistente Técnica/o e de Assistente Operacional, em ambas as situações não inerentes às carreiras e que contribuam para o desenvolvimento de competências profissionais e aptidões pessoais e comportamentais do avaliado.

O factor **Experiência Profissional (EP)** é avaliado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = \frac{EPC + 2EPR}{3}$$

Em que: EP = Experiência Profissional / EPC = Experiência Profissional na Carreira / EPR = Experiência Profissional Relevante

ou da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = \frac{EPC + 2TED}{3}$$

Em que: EP = Experiência Profissional / EPC = Experiência Profissional na Carreira / TED = Tarefas Específicas Determinadas

O resultado do parâmetro será convertido na pontuação 1, 3 ou 5 da seguinte forma:

Resultado apurado	Pontuação
Entre 4 e 5	5
Entre 2,000 e 3,999	3
Até 1,999	1

A **Experiência Profissional na Carreira (EPC)** é pontuada da seguinte forma, em todas as Carreiras (Técnica/o Superior, Assistente Técnico, Assistente Operacional):

N.º de anos	Pontuação
Mais de 20 anos	5
Entre 10 e 19 anos	3
Até 9 anos	1

Quanto à **Experiência Profissional Relevante (EPR)**, ela será avaliada pela análise global do desempenho de funções do avaliado, levadas a cabo nos últimos 3 anos, reportados a 31 de Dezembro do ano em avaliação, face à sua complexidade e responsabilidade:

Funções	Pontuação
Exercício de cargos dirigentes; Exercício de funções em Gabinetes; Exercício de funções de coordenação	5
Participação em projectos ou grupos de trabalho por nomeação oficial; Representação dos serviços a nível interdepartamental ou superior; Exercício de funções de relevante interesse social, por exemplo, como dirigente sindical; Monitorização de acções de formação; Conferências	3
Participação como júri de concursos, de pessoal ou outros; Elaboração de documentos (pareceres, informações, manuais, relatórios) que contribuam para as	

boas práticas na gestão do serviço em que se inserem; Outras funções que potenciem a capacidade para o desempenho do posto de trabalho ou cargo	1
---	---

Quanto às **Tarefas Específicas Diferenciadas (ETD)**, elas serão avaliadas pela análise global do desempenho de funções do avaliado, levadas a cabo nos **últimos 3 anos**, reportados a **31 de Dezembro do ano em avaliação**, face à sua complexidade e responsabilidade:

Funções	Pontuação
Exercício de funções de coordenação	5
Actividades de interesse público ou social, nomeadamente sindicais	3
Outras tarefas que potenciem a capacidade para o desempenho do posto de trabalho	1

Para efeitos da avaliação da experiência profissional, o *curriculum vitae* deve fazer uma exposição das funções desempenhadas por ordem cronológica, sempre com a indicação dos anos/meses/dias, quando aplicável. Deve fazer-se referência à função desempenhada, ao tempo durante o qual se desenvolveu e o serviço onde foi desempenhada.

São considerados para os efeitos previstos no presente item (EPR e TED) os cargos ou funções de coordenação exercidos ao menos durante seis meses inteiros, seguidos ou interpolados, dentro do período supra referido.

Sempre que os cargos ou as funções não se achem convenientemente documentados, o avaliador poderá, se assim o entender, solicitar a confirmação do respectivo desempenho pela entidade onde foram ou são exercidas.

III. VALORIZAÇÃO CURRICULAR

A **Valorização Curricular (VC)** está directamente relacionada com a frequência de acções de complemento, aprofundamento e actualização de conhecimentos e competências que permitam um melhor desempenho profissional, que para este efeito se designará por formação *lato sensu*:

1) quer através da frequência ou participação em **Acções de Formação (AF)**, nomeadamente acções de formação como tal designadas, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, reportados a 31 de Dezembro do ano em avaliação, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes, ou de outros cargos, ou de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;

2) quer através da valorização das **Habilitações Académicas (HA)**, superiores às legalmente exigidas quando do ingresso na carreira.

O factor da **Valorização Curricular (VC)** é avaliado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$VC = \frac{2AF+HA}{3}$$

3

Em que: VC = Valorização curricular / AF = Acções de Formação / HA = Habilitações Académicas

O resultado do parâmetro será convertido na pontuação 1, 3 ou 5 da seguinte forma:

Resultado apurado	Pontuação
Entre 4 e 5	5
Entre 2,000 e 3,999	3
Até 1,999	1

A pontuação das **Acções de Formação (AF)** corresponderá ao somatório das horas de formação *lato sensu*, demonstrada por certificados ou outros documentos válidos, em áreas relevantes para o desempenho das funções, incluindo a área de informática, e será calculada da seguinte forma:

A) **Técnica/o Superior**

Duração das acções	Pontuação
Mais de 300 horas	5
Entre 151 e 300 horas	3
Até 150 horas	1

B) Assistente Técnica/o

Duração das acções	Pontuação
Mais de 250 horas	5
Entre 121 e 250 horas	3
Até 120 horas	1

C) Assistente Operacional

Duração das acções	Pontuação
Mais de 150 horas	5
Entre 101 e 150 horas	3
Até 100 horas	1

Quando as horas de formação não constarem expressamente dos respectivos certificados, serão consideradas 6 horas de formação por cada dia de duração da acção.

Na valorização curricular são ainda consideradas as **Habilitações Académicas (HC)** superiores às legalmente exigíveis à data da integração na respectiva carreira, sendo avaliadas de acordo com os seguintes critérios de ponderação:

A) Técnica/o Superior

Habilitação	Pontuação
Doutoramento, ou pós Doutoramento	5
Mestrado	3
Licenciatura (se aplicável)	1

B) Assistente Técnica/o

Habilitação	Pontuação
Licenciatura, ou equivalente, ou superior	5
+ de 2 anos de escolaridade	3
Até 2 anos de escolaridade	1

C) Assistente Operacional

Habilitação	Pontuação
12.º Ano, ou equivalente, ou superior	5
+ de 2 anos de escolaridade	3
Até 2 anos de escolaridade	1

IV. EXERCÍCIO DE CARGOS DIRIGENTES/CHEFIA/FUNÇÕES DE COORDENAÇÃO, OU CARGOS DE RECONHECIDO INTERESSE PÚBLICO E SOCIAL

Quanto ao parâmetro **Exercício de cargos dirigentes, funções de chefia ou coordenação, ou cargos de reconhecido interesse público ou social (ECF)** será avaliado pela análise global do desempenho do parâmetro no próprio ano a que se reporta a avaliação:

A) Técnica/o Superior

Ano em avaliação	Pontuação
Titular de Órgão de Soberania, ou de outros cargos políticos; Cargos dirigentes; Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados, ou demais órgãos de soberania; Cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respectivo instrumento de designação ou de vinculação;	5
Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a actividade de dirigente sindical; Cargos ou funções em associações, ou instituições particulares de solidariedade social; Cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respectivo instrumento de designação ou vinculação	3
Sem exercício	1

B) Assistente Técnica/o e Assistente Operacional

N.º de anos	Pontuação
Funções de Chefia / Coordenação de unidades e subunidades orgânicas; Cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respectivo instrumento de designação ou de vinculação;	5
Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a actividade de dirigente sindical; Cargos ou funções em associações, ou instituições particulares de solidariedade social; Cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respectivo instrumento de designação ou vinculação	3
Sem exercício	1



7

