

ATA 1

Reunião ordinária do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) designado nos termos do nº 2 do artº 58º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação - - - - -

Aos dois dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e três, reuniu o Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) por teams, com a presença dos seguintes membros: - - - - -

MEMBROS DO CCA

Presidente do CCA:

- *Silvia Isabel de Sousa Vermelho*, Vogal do Conselho Diretivo do IPDJ, IP - - - - -

Membros do CCA:

- *Miguel Alexandre Ferreira Rasquinho*, Diretor da Direção Regional do Alentejo; - - - - -
- *Lúisa Maria da Costa*, Diretora do Departamento de Infraestruturas; - - - - -
- *Ana Salvador Blaize do Amaral Semblano*, Chefe da Divisão de Documentação e Museologia; - - - - -
- *Maria João Mendes Teixeira*, Chefe da Divisão de Recursos Humanos; - - - - -

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

- ❖ *LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho*, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. -
- ❖ *Decreto-Lei nº 4/2015, de 07 de janeiro*, Código do Procedimento Administrativo - - - - -
- ❖ *Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro*, aprova os modelos de fichas de autoavaliação e avaliação do desempenho - - - - -
- ❖ *Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro*, estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho,
- ❖ *Portaria nº 242/2011, de 21 de junho*, adapta o SIADAP 3 aos trabalhadores integrados na carreira especial de enfermagem - - - - -
- ❖ *Portaria nº 209/2011, de 25 de maio*, adapta o SIADAP 3 a trabalhadores integrados na carreira especial médica -
- ❖ *Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro*, estabelece os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular - - - - -

ORDEM DE TRABALHOS

1. *Proteção na avaliação do desempenho, da conciliação da vida profissional dos/as avaliados/as, com a vida pessoal e familiar* - - - - -
2. *Aprovação do Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação* - - - - -
3. *Disposições Gerais* - - - - -

ATA 1

2021 – 2022

4. *Avaliadores/as no processo de Avaliação do Desempenho do biénio de 2021/2022* -----
5. *Processo de Avaliação do Desempenho do biénio de 2021/2022* -----
 - 5.01. Aprovação de critérios de avaliação a aplicar na ponderação curricular, nos termos do artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro -----
 - 5.02. Critérios de Ponderação Curricular do biénio de 2021/2022 -----
6. *Processo de Avaliação do Desempenho – Carreiras Gerais e do Regime Especial* -----
 - 6.01. Avaliação do desempenho – Carreira Técnica Superior -----
 - 6.02. Avaliação do desempenho – Carreira Assistente Técnica -----
 - 6.03. Avaliação do desempenho – Carreira Assistente Operacional -----
 - 6.04. Avaliação do desempenho – Carreira Especialista de Informática -----
 - 6.05. Avaliação do desempenho – Carreira Técnica de Informática -----
 - 6.06. Avaliação do desempenho – Carreira Médica -----
 - 6.07. Avaliação do desempenho – Carreira Enfermagem -----
 - 6.08. Avaliação do desempenho – Carreira Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica -----
 - 6.09. Avaliação do desempenho – Carreira docente -----
7. *Distribuição das percentagens máximas para avaliação do desempenho relevante do biénio 2021/2022* --
8. *Proposta e Validação de desempenho relevante* -----
9. *Proposta e Validação de desempenho excelente* -----
10. *Proposta e Validação de desempenho inadequado* -----

2023 – 2024

11. *Preparação do processo de Avaliação - 2023/2024 – Regime Geral e Especial* -----
 - 11.01. Biénio 2023-2024 – Carreira Técnica Superior -----
 - 11.02. Biénio 2023-2024 – Carreira Assistente Técnica -----
 - 11.03. Biénio 2023-2024 – Carreira Assistente Operacional -----
 - 11.04. Biénio 2023-2024 – Carreira Especialista de Informática -----
 - 11.05. Biénio 2023-2024 – Carreira Técnica de Informática -----
 - 11.06. Biénio 2023-2024 – Carreira Médica -----
 - 11.07. Biénio 2023-2024 – Carreira Enfermagem -----
 - 11.08. Avaliação Trienal - Carreira Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica -----
12. *Outros assuntos:* -----
 - 12.01. Aprovação de documentos no âmbito do Processo de Avaliação: -----

ATA 1

PONTO 1 - Proteção na avaliação do desempenho, da conciliação da vida profissional dos/as avaliados/as, com a vida pessoal e familiar

Nenhum/a trabalhador/a do IPDJ pode ser discriminado/a na apreciação e avaliação do seu desempenho pela gestão efetuada do respetivo horário de trabalho diário flexível, de 35 horas semanais. -----

De igual modo, não podem ser penalizados/as na avaliação do seu desempenho, com fundamento no critério "menos horas de trabalho", os/as trabalhadores/as com horário de trabalho reduzido, nomeadamente: -----

- ❖ Em regime de trabalho a tempo parcial decorrente de acidente em serviço; -----
- ❖ Em regime de jornada contínua, para acompanhamento de descendentes menores ou de cônjuges, descendentes e/ou ascendentes dependentes; -----
- ❖ Beneficiários/as de horário especial, para amamentação ou aleitação; -----
- ❖ Beneficiários/as do Estatuto de trabalhador/a-estudante; -----

PONTO 2 - Aprovação do Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação

O Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação, previsto no número 6 do artigo 58º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro foi aprovado pelo CCA, tendo sido deliberada a sua publicação na Intranet e no Portal do IPDJ, IP, para conhecimento de todos/as os/as intervenientes no processo de avaliação, aí incluídos/as os/as trabalhadores/as do IPDJ, em exercício de funções noutros Organismos em regime de mobilidade e /ou comissão de serviço. -----

PONTO 3 - Disposições Gerais

1. **Plataforma GEADAP** -----
Todas as atividades no âmbito da avaliação do desempenho são efetuadas na plataforma GEADAP, competindo à equipa técnica da Divisão de Recursos Humanos, definir as relações avaliador/a / avaliado/a, bem como proceder à atribuição de *logins* e *passwords* de acesso ao sistema, sempre que solicitado. -----

2. **Âmbito de aplicação do SIADAP 3** -----
O subsistema de avaliação SIADAP 3 aplica-se às seguintes carreiras: -----

- ❖ Coordenadores de Equipas Multidisciplinares; -----
- ❖ Técnica Superior do regime Geral; -----
- ❖ Técnica Superior de Saúde, ramo de Psicologia; -----
- ❖ Medicina; -----
- ❖ Enfermagem; -----
- ❖ Especialista de Informática; -----
- ❖ Técnica de Informática; -----
- ❖ Docente; -----
- ❖ Assistente Técnica; -----
- ❖ Assistente Operacional. -----

ATA 1

3. **Normas relativamente à definição de objetivos para o biénio 2023/2024** -----
Os objetivos a definir com os/as trabalhadores/as, devem estar alinhados com os projetos e a estratégia da respetiva unidade orgânica e, conseqüentemente, com a missão do IPDJ, IP -----
Os objetivos devem atender a critérios de exigência, ser exequíveis e expressos com clareza. -----
4. **Normas relativamente à definição de competências para o biénio 2023/2024** -----
O número máximo de competências, bem como as competências obrigatórias, foram definidos, por carreira, pelo CCA, encontrando-se fixadas no ponto 11 da presente ata -----
5. **Avaliação do Desempenho em caso de cessação de funções do/a avaliador/a no biénio 2021-2022** ----
Na avaliação do desempenho dos/as trabalhadores/as cujos/as avaliadores/as tenham cessado funções durante o biénio em avaliação, a avaliação é efetuada: -----
 - a) Pelos/as avaliadores/as que cessaram funções, desde que tenham tido pelo menos um (1) ano de contacto funcional com os/as avaliados/as; -----
 - b) Em caso de recusa ou impedimento de avaliação nos termos da alínea anterior, a avaliação do desempenho é efetuada nos termos do nº 3 do artigo 42º e do nº 1 do artigo 56º da Lei nº 66- B/2007, de 28 de dezembro, pelo/a Dirigente da Unidade Orgânica, em exercício de funções ou pelo membro do Conselho Diretivo com a tutela da respetiva Unidade Orgânica. -----
6. **Avaliação do Desempenho em caso de mudança de unidade orgânica do/a avaliado/a durante o período em avaliação** -----
Na avaliação do desempenho dos/as trabalhadores/as que tenham mudado de Unidade Orgânica, dentro do IPDJ ou para outro Organismo, durante o biénio em avaliação, a avaliação é efetuada pelos/as avaliadores/as do Serviço/Unidade Orgânica do IPDJ, desde que tenham tido pelo menos um (1) ano de contacto funcional com os/as avaliados/as; -----

CALENDARIZAÇÃO DE AÇÕES

06-01-2023 – Conclusão da autoavaliação do biénio 2021/2022

31-01-2023 } Conclusão da avaliação do biénio 2021/2022
 } e
 } Contratualização de Objetivos para o biénio 2023/2024

18-04-2023 – Homologação da avaliação do desempenho

09-06-2023 – Reconhecimento de Desempenho Excelente

28-07-2023 – Conclusão do ciclo de avaliação

2021 – 2022

PONTO 4 – Avaliadores/as no Processo de Avaliação do Desempenho do biénio de 2021/2022

- ❖ **Conselho Diretivo** -----
 - Avaliador: Vitor Pataco, Presidente do Conselho Diretivo; -----
 - Avaliador: Carlos Manuel Pereira, Vogal do Conselho Diretivo; -----

- ❖ **Direção Regional de Lisboa e Vale do Tejo** -----
 - Avaliadora: Eduarda Marques, Diretora Regional; -----

- ❖ **Direção Regional do Alentejo** -----
 - Avaliador: Miguel Rasquinho, Diretor Regional; -----

- ❖ **Direção Regional do Algarve** -----
 - Avaliador: Custódio Moreno, Diretor Regional; -----

- ❖ **Direção Regional do Centro** -----
 - Avaliadora: Catarina Durão, Diretora Regional; -----

- ❖ **Direção Regional do Norte** -----
 - Avaliador: Vitor Dias, Diretor Regional; -----

- ❖ **Divisão de Programas** -----
 - Avaliadora: Conceição Pereira, Chefe de Divisão; -----

- ❖ **Divisão de Associativismo** -----
 - Avaliador: Carlos Pereira, Chefe de Divisão; -----

- ❖ **Divisão de Desporto Federado** -----
 - Avaliador: Paulo Gonçalves, Chefe de Divisão; -----

- ❖ **Divisão de Desporto para Todos** -----
 - Avaliador: Paulo Rocha, Chefe de Divisão; -----

- ❖ **Departamento de Formação e Qualificação** -----
 - Avaliador: Mário Moreira, Diretor; -----



ATA 1

- ❖ **Centro Desportivo Nacional do Jamor** -----
 - Avaliador: Paulo Pires, Diretor; -----

- ❖ **Divisão de Instalações e Atividades Aquáticas** -----
 - Avaliadora: Susana Rodrigues, Diretora; -----

- ❖ **Centro de Alto Rendimento do Jamor** -----
 - Avaliador: José Serrador, Chefe de Divisão; -----

- ❖ **Divisão de Modernização Administrativa e Desenvolvimento Organizacional** -----
 - Avaliadora: Sofia Pimenta, Diretora; -----

- ❖ **Departamento Jurídico e de Auditoria** -----
 - Avaliadora: Paula Vilela, Diretora; -----

- ❖ **Departamento de Informação, Qualificação e Relações Internacionais** -----
 - Avaliador: Jorge Orlando, Diretor; -----

- ❖ **Divisão de Informação e Comunicação** -----
 - Avaliadora: Cláudia Reis, Chefe de Divisão; -----

- ❖ **Divisão de Documentação e Museologia** -----
 - Avaliadora: Ana Semblano, Chefe de Divisão; -----

- ❖ **Departamento de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais** -----
 - Avaliador: Rui Pintado, Diretor; -----

- ❖ **Divisão de Recursos Financeiros** -----
 - Avaliador: Rui Pintado, Diretor; -----

- ❖ **Divisão de Recursos Humanos** -----
 - Avaliadora: Maria João Teixeira, Chefe de Divisão; -----

- ❖ **Divisão de Aprovisionamento e Património** -----
 - Avaliadora: Isabel Bastos, Chefe de Divisão; -----

- ❖ **Departamento de Medicina Desportiva – Lisboa** -----
 - Avaliador: Raul Pacheco, Diretor; -----

ATA 1

- ❖ **Delegação do Departamento de Medicina Desportiva – Porto** -----
 - Avaliadora: Carla Almeida, Chefe de Divisão; -----

- ❖ **Departamento de Infraestruturas** -----
 - Avaliadora: Luisa Costa, Diretora; -----

- ❖ **Divisão de infraestruturas Desportivas** -----
 - Avaliadora: Olga Calhas, Chefe de Divisão; -----

- ❖ **Divisão de infraestruturas Tecnológicas** -----
 - Avaliador: Rui Canizes, Chefe de Divisão; -----

- ❖ **Plano Nacional de Ética no Desporto** -----
 - Avaliador: José Lima, Coordenador -----

- ❖ **Laboratório de Análises de Dopagem*** -----
 - Avaliador: João Ruivo, Diretor-----

* O Laboratório de Análises de Dopagem integra o INSA desde 1-7-2022, pelo que integra o ciclo avaliativo do IPDJ de 01-01-2021 a 30-06-2022 -----

PONTO 5 – Processo de Avaliação do Desempenho do biénio de 2021/2022

PONTO 5.01. Aprovação de critérios de avaliação a aplicar na ponderação curricular, nos termos do artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro

Os critérios de ponderação curricular encontram-se regulados pelo número 4 do artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, o qual dispõe que *“a ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em ata, que é tornada pública”*. -----

Por sua vez, o **Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 4 de fevereiro**, do Ministro de Estado e das Finanças, veio estabelecer os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular prevista no **artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro**. -----

Assim: -----

Ponderação curricular – Comunicação a efetuar aos/às trabalhadores/as -----

“Lei nº 66-B/2007, de 28/12, artº 43º -----

1 - A avaliação prevista no n.º 7 do artigo anterior (sem avaliação anterior que possa relevar) traduz-se na ponderação do currículo do titular do vínculo de emprego público, em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos:

ATA 1

- a) *As habilitações académicas e profissionais;* -----
- b) *A experiência profissional e a valorização curricular;* -----
- c) *O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.* -----
- 2 - *Para efeitos de ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.* -----
- 3 - *A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas na presente lei.* -----
- 4 - *A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em ata, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.* -----
- 5 - *Os critérios referidos no número anterior podem ser estabelecidos uniformemente para todos os serviços por despacho normativo do membro do Governo responsável pela Administração Pública.* -----
- a) Deve a Divisão de Recursos Humanos comunicar, por escrito, a todos/as os/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo âmbito de aplicação dos números 5, 6 e 7 do artigo 42º, da Lei nº 66- B/2007, de 28 de dezembro, que poderão – querendo – requerer a avaliação por ponderação curricular, até ao prazo definido na comunicação. -----
- b) Para os efeitos referidos na alínea anterior, devem os/as trabalhadores/as ser informados/as que a documentação a apresentar deverá reportar-se apenas ao período em avaliação (2021/2022), não sendo considerados documentos para apreciação, referentes a períodos anteriores ou posteriores ao período objeto de avaliação. -----
- c) Os critérios de ponderação curricular aprovados por unanimidade pelo CCA, constam dos anexos aprovados na presente reunião. -----

PONTO 5.02. Critérios de Ponderação Curricular do biénio de 2021/2022

- 1 – Ponderação curricular - Data para apresentação do requerimento** -----
O pedido de ponderação curricular é efetuado pelo/a interessado/a no **prazo de cinco (5) dias úteis** contados nos termos do Código do Procedimento Administrativo a partir da data de receção da comunicação referida na alínea a) do Ponto 5.01. -----
- 2 – Ponderação Curricular - Modelo de Requerimento** -----
O CCA aprovou o modelo de requerimento de ponderação curricular e respetiva ficha, deliberando que os mesmos devem ser disponibilizados no Portal do IPDJ, I.P. e na Intranet -----
- 3 – Ponderação Curricular - Escala e reconhecimento de mérito** -----

ATA 1

A pontuação que resultar da aplicação dos referidos critérios corresponderá à menção qualitativa de *Desempenho Inadequado*, *Desempenho Adequado* e *Desempenho Relevante*. - - - - -

PONTO 6 - Processo de Avaliação do Desempenho 2021/2022 - Carreiras Gerais e do Regime Especial

De acordo com o estabelecido na **Ata nº 1 de 25 de janeiro de 2021**, aplicam-se às carreiras gerais e especiais, os critérios previstos para avaliação do desempenho, nos termos seguintes: - - - - -

PONTO 6.01. Avaliação do desempenho - **Carreira Técnica Superior** (Ata nº 1 de 25 de janeiro de 2021)

Parâmetros de Avaliação - Carreira Técnica Superior (inclui Médico; Enfermeiro; TS de Saúde - ramo de psicologia)			
a) Resultados	3 Objetivos	+	1 Objetivo de Inovação
b) Competências	3 Acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	2 definidas pelo CCA
			❖ Trabalho de Equipa e Cooperação
			❖ Inovação e Qualidade

PONTO 6.02. Avaliação do desempenho - **Carreira Assistente Técnica** (Ata nº 1 de 25 de janeiro de 2021)

Parâmetros de Avaliação - Carreira Assistente Técnica			
a) Resultados	3 Objetivos (máximo 4 Objetivos)		
b) Competências	3 Acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	2 definidas pelo CCA
			❖ Organização e Método de trabalho
			❖ Trabalho de Equipa e Cooperação

Carreira Assistente Técnica - Avaliação por apenas por Competências (Ata nº 1 de 25 de janeiro de 2021)

- Sempre que não seja viável a definição de objetivos, pode ser aplicado, excecionalmente, o Regime de avaliação com base nas competências, para a carreira de Assistente Técnico, nos termos previstos no artigo 80º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com a nova redação introduzida pelo artigo 34º da Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro. - - - - -
- A aplicação deste regime de avaliação às carreiras de Assistente Técnico, deverá obter parecer prévio favorável da Dra. Silva Vermelho, Vogal do Conselho Diretivo com competências de decisão nas matérias de Recursos Humanos, após pronuncia do Conselho Coordenador de Avaliação; - - - - -
- A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador/a. - - - - -

ATA 1

Parâmetros de Avaliação por Competências (Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro) Carreira Assistente Técnica (Ata n.º 1 de 25 de janeiro de 2021)			
Competências	2 Acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	6 definidas pelo CCA
			❖ Orientação para o Serviço Público*
			❖ Organização e Método de Trabalho
			❖ Adaptação e Melhoria Contínua
			❖ Trabalho de Equipa e Cooperação
			❖ Relacionamento Interpessoal
			❖ Otimização de Recursos

* Foi entendimento do CCA no anterior ciclo avaliativo que a competência “Orientação para o Serviço Público” se traduz na orientação para resultados. -----

PONTO 6.03. Avaliação do desempenho – Carreira Assistente Operacional (Ata n.º 1 de 25 de janeiro de 2021)

- A Carreira de Assistente Operacional é avaliada com base nas competências, conforme estabelecido na Ata n.º 1 de 25 de janeiro de 2021; -----
- A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador/a. -----

Parâmetros de Avaliação por Competências (Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro) Carreira Assistente Operacional (Ata n.º 1 de 25 de janeiro de 2021)			
Competências	2 Acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	6 definidas pelo CCA
			❖ Orientação para o Serviço Público
			❖ Conhecimentos e Experiência
			❖ Organização e Método de Trabalho
			❖ Trabalho de Equipa e Cooperação
			❖ Adaptação e Melhoria Contínua
			❖ Otimização de Recursos

* Foi entendimento do CCA no anterior ciclo avaliativo que a competência “Orientação para o Serviço Público” se traduz na orientação para resultados. -----

PONTO 6.04. Avaliação do desempenho – Carreira Especialista de Informática (Ata n.º 1 de 25 de janeiro de 2021)

Parâmetros de Avaliação – Carreira Especialista de informática			
a) Resultados	3 Objetivos	+	1 Objetivo de Inovação
b) Competências	3 Acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	2 definidas pelo CCA
			❖ Trabalho de Equipa e Cooperação
			❖ Inovação e Qualidade

PONTO 6.05. Avaliação do desempenho - Carreira Técnica de Informática (Ata nº 1 de 25 de Janeiro de 2021)

Parâmetros de Avaliação - Carreira Técnica de Informática			
a) Resultados	3 Objetivos (máximo 4 Objetivos)		
b) Competências	3 Acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	2 definidas pelo CCA
			❖ Realização e orientação para resultados
			❖ Trabalho de Equipa e Cooperação

PONTO 6.06. Avaliação do desempenho - Carreira Especial Médica

Nos termos do nº 6 do artigo 15º da Portaria n.º 209/2011, de 25 de maio, “caso não seja possível constituir a equipa de avaliação nos termos dos n.os 2 e 3, a avaliação do trabalhador médico é efetuada pelo respetivo superior hierárquico (...)” -----

A avaliação do desempenho da carreira especial médica foi adaptada ao subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3) pela Portaria n.º 209/2011, de 25 de maio, sendo efetuada com base nos seguintes **parâmetros**: -----

Parâmetros de Avaliação - Carreira especial Médica			
Os objetivos são de qualidade da atividade desenvolvida e de quantificação de atos médicos			
Objetivos	3 Objetivos (máximo 7)	Inclui	2 Objetivos obrigatórios (Portaria nº 209/2011, 25/5)
Podem ser fixados nos seguintes âmbitos	❖ Formação		❖ Assistencial ou produtividade
	❖ Investigação		❖ Atitude profissional e comunicação
	❖ Organização		
Competências	3 acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	2 definidas pelo avaliador (Portaria nº 209/2011, 25/5)
			❖ Análise da informação e sentido crítico
			❖ Conhecimentos especializados e experiência

PONTO 6.07. Avaliação do desempenho - Carreira especial de Enfermagem

A avaliação do desempenho da carreira especial de enfermagem foi adaptada ao subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), pela Portaria n.º 242/2011, de 21 de junho -----

O IPDJ, IP integra no seu mapa de pessoal um trabalhador da carreira especial de enfermagem, inexistindo avaliadores/as integrados na mesma carreira que permita proceder à avaliação, pelo que, de acordo com o número 3 do artigo 12º da Portaria n.º 242/2011, de 21 de junho: -----

“Nos casos em que não for possível a aplicação do n.º 1, por inexistência de avaliação ou por esta não respeitar o disposto no n.º 2, bem como naqueles em que o enfermeiro pretenda a sua alteração, há lugar a ponderação curricular nos termos do disposto no n.º 7 do artigo 42.º e no artigo 43.º da Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro. -----

ATA 1

PONTO 6.08. Avaliação do desempenho - Carreira especial Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica

Até à entrada em vigor da Portaria que irá adaptar o subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), à carreira técnica superior de diagnóstico e terapêutica, a avaliação dos/as trabalhadores/as desta carreira especial continua a observar o regime constante do Decreto-Lei nº 564/99 de 21 de dezembro e do Despacho nº 13 935/2000, de 7 de julho que regulamenta a avaliação do desempenho dos técnicos de diagnóstico e terapêutica. -----

U/O/S	Categoria	Triénio em Avaliação	Data-limite de entrega do Relatório de Avaliação
CAR Jamor	TSDT - Fisioterapia	2021/2022/2023	Ano de 2024
CAR Jamor	TSDT - Fisioterapia	2021/2022/2023	Ano de 2024
DMD	TSDT - Radiologia	2021/2022/2023	Ano de 2024
DMD	TSDT - Cardiopneumologia	2020/2021/2022	Ano de 2023
DMD	TSDT - Cardiopneumologia	2020/2021/2022	Ano de 2023
DMD Porto	TSDT - Radiologia	2020/2021/2022	Ano de 2023
DMD Porto	TSDT - Cardiopneumologia	2020/2021/2022	Ano de 2023

PONTO 6.09. Avaliação do desempenho - Carreira Docente

Parâmetros de Avaliação - Carreira Docente			
Resultados	3 Objetivos	+	1 Objetivo de Inovação
Competências	3 Acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	2 definidas pelo CCA
			❖ Trabalho de Equipa e Cooperação
			❖ Inovação e Qualidade

U/O/S	Carreira	Ano Letivo em avaliação
CAR Jamor	Docente do ensino não superior	2021/2022
CAR Jamor	Docente do ensino não superior	2021/2022
Gab. de apoio ao Conselho Diretivo	Docente do ensino não superior	2021/2022
DDF	Docente do ensino não superior	2021/2022
DDF	Docente do ensino não superior	2022/2023
DFQ	Docente do ensino não superior	2021/2022
DFQ	Docente do ensino não superior	2021/2022
DRALG	Docente do ensino não superior	2021/2022
DRALG	Docente do ensino não superior	2021/2022

PONTO 7 – Distribuição das percentagens máximas para avaliação do *desempenho relevante e excelente*, do biénio 2021/2022

- 1- Deliberou o CCA distribuir por todas as carreiras e unidades orgânicas, as percentagens máximas para as avaliações de *Desempenho Relevante* e de *Desempenho Excelente*, em conformidade com o estabelecido no artigo 75º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro: -----

Quadro I – Quotas de Desempenho Relevante e Excelente, por carreira

CARREIRAS	Nº Avaliados/as	Relevante (25%)	Excelente (5%)
Técnica Superior (Inclui medicina; enfermagem; especialista de informática)	193	48,25 = 49	9,65 = 10
Assistente Técnica (inclui coordenador técnico e técnico de informática)	112	28	5,60 = 6
Assistente Operacional	14	3,50 = 4	0,7 = 1
	319		

“Artigo 75.º - Diferenciação de desempenhos -----

- 1- Sem prejuízo do disposto na alínea a) do artigo 27.º, a diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25 % para as avaliações finais qualitativas de Desempenho relevante e, de entre estas, 5 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho excelente. -----
- 2- As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o número de trabalhadores previstos nos n.os 2 a 7 do artigo 42.º, com aproximação por excesso, quando necessário, e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras. -----
- 3- As percentagens referidas nos n.os 1 e 2 devem ser do conhecimento de todos os avaliados. -----
- 4- A atribuição das percentagens é da exclusiva responsabilidade do dirigente máximo do serviço, cabendo-lhe ainda assegurar o seu estrito cumprimento. -----
- 5- O número de objetivos e competências a fixar nos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações devem ser previamente estabelecidos, nos termos da presente lei, designadamente nos termos previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 58.º, tendo em conta a necessidade de assegurar uma adequada diferenciação de desempenhos.” -----

Assim, o CCA deliberou, por unanimidade: -----

- a) Apreciar as propostas de *Desempenho Relevante*, à luz dos critérios definidos na presente reunião; - - - -
- b) Manter as quotas de *Desempenho Relevante* nos Serviços/Unidades Orgânicas cujo apuramento se traduza num número inteiro; -----

Quadro II – Distribuição de quotas de Desempenho Relevante por Serviço/Unidade Orgânica

Carreiras Técnica Superior / Medicina / Enfermagem / Especialista de Informática

Serviço / Unidade Orgânica	Apuramento Inicial		Deliberação CCA	
	Nº	Quotas	Quotas Nºs inteiros	Distribuição pelo CCA
CD	2	0,50	1	A distribuição de quotas por unidade orgânica não pode exceder o número total de quotas, por carreira, cfr nº 2, do artº 75º da Lei 66-B/2007, de 28/12
CAR Jamor	16	4	4	
CDNJ	13	3,25	3	
DJ	8	2	2	
DD	12	3	3	
DFQ	10	2,50	2	
DICRI	15	3,75	4	
DMD	4	1	1	
DIE	7	1,75	2	
DJA	10	2,50	3	
DRHFP	10	2,50	3	
DMADO	4	1	1	
PNED	3	0,75	1	
DRLVT	9	2,25	2	
DRAL	7	1,75	2	
DRALG	5	1,25	1	
DRC	26	6,50	7	
DRN	23	5,75	6	
LAD	9	2,25	1	
TOTAL	193	48,25 = 49	49	

ATA 1

Quadro III – Distribuição de quotas de Desempenho Relevante por Serviço/Unidade Orgânica

Carreiras - Assistente Técnica / Técnica de Informática

Serviço / Unidade Orgânica	Apuramento Inicial		Deliberação CCA	
	Nº	Quotas	Quotas Nºs inteiros	Distribuição pelo CCA
CD	4	1	1	A distribuição de quotas por unidade orgânica não pode exceder o número total de quotas, por carreira, cfr nº 2, do artº 75º da Lei 66-B/2007, de 28/12
CAR Jamor	3	0,75	1	
CDNJ	5	1,25	1	
DJ	2	0,50	1	
DD	4	1	1	
DFQ	1	0,25	0	
DICRI	7	1,75	2	
DMD	8	2	1	
DIE	6	1,50	2	
DJA	1	0,25	0	
DRHFP	10	2,50	3	
DMADO	1	0,25	0	
DRLVT	15	3,75	4	
DRAL	11	2,75	3	
DRALG	5	1,25	1	
DRC	15	3,75	4	
DRN	13	3,25	3	
LAD	1	0,25	0	
TOTAL	112	28	28	

Quadro IV – Distribuição de quotas de Desempenho Relevante por Serviço/Unidade Orgânica Carreira – Assistente Operacional

Serviço / Unidade Orgânica	Apuramento Inicial		Deliberação CCA	
	Nº	Quotas	Quotas Nºs inteiros	Distribuição pelo CCA
CD	3	0,75	1	A distribuição de quotas por unidade orgânica não pode exceder o número total de quotas, por carreira, cfr nº 2, do artº 75º da Lei 66-B/2007, de 28/12
CAR Jamor	2	0,50	1	
CDNJ	4	1	1	
DRHFP	3	0,75	1	
DRC	1	0,25	0	
DRN	1	0,25	0	
TOTAL	14	3,5 = 4	4	

PONTO 8 – Proposta e Validação de avaliação do *desempenho relevante*

1- Critérios para proposta de Relevante – 2021-2022 -----

Os critérios que devem ser ponderados/avaliados no desempenho do/a trabalhador/a pelo/a avaliador/a aquando da proposta de relevante são os seguintes: -----

CRITÉRIOS A CONSIDERAR PARA DESEMPENHO RELEVANTE
 (critérios não cumulativos)

a)	Contribuiu no biénio 2021-2022, de forma evidente, para a boa imagem externa do IPDJ, designadamente, através de <u>iniciativas inovadoras, que responderam de forma efetiva e permanente às necessidades:</u>	i. Dos/as cidadãos/ãs ii. Do Público-alvo da unidade orgânica que integra;
b)	Assumiu <u>responsabilidades de relevo, superiores ao grau de complexidade da respetiva carreira</u> , revelando estar orientado/a para a solução	
c)	Contribuiu de forma proativa para um ambiente de trabalho positivo, designadamente:	i. Demonstrou disponibilidade efetiva para <u>organizar, orientar e transmitir conhecimentos</u> por si adquiridos, aos restantes elementos da equipa, garantindo a prossecução das atividades de forma permanente e eficaz, assegurando a continuidade das mesmas, no Organismo. ii. <u>Colaborou</u> de forma espontânea, proativa e eficaz, <u>com outras unidades orgânicas</u> , contribuindo para minimizar os efeitos decorrentes de carência pontual de ativos humanos, garantindo o sucesso das atividades desenvolvidas e promovendo a solidariedade institucional.

2- Harmonização das propostas de avaliação do biénio 2021/2022 -----

Ações a desenvolver pelo CCA	Verificar eventuais disparidades, nomeadamente na fundamentação apresentada, relativamente à forma de <u>apreciação do cumprimento das componentes de avaliação</u> Verificar se os fundamentos apresentados reúnem os critérios definidos pelo CCA, vertidos na presente Ata
Critérios gerais a observar pelo CCA na harmonização de propostas de Relevante	Equilíbrio de quotas por Carreira e Unidade Orgânica <u>A primeira seleção</u> será feita por ordem decrescente das notas quantitativas, por Carreira e Unidade Orgânica <u>Complementarmente</u> , será efetuada uma análise qualitativa das fundamentações das avaliações, elaboradas pelos/as avaliadores/as, podendo ocorrer “repscagem” de casos excluídos na primeira seleção <u>Em caso de empate</u> serão utilizados os critérios previstos no artigo 84º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro Releva consecutivamente: a avaliação do desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas
Elementos cumulativos a considerar pelo CCA na apreciação de propostas de Relevante	Fundamentação que identifique os contributos relevantes para o serviço Fundamentação que demonstre claramente os fatores que contribuíram para o grau de <u>superação dos objetivos individuais em articulação com os da Unidade Orgânica</u> Ficha de autoavaliação, devidamente fundamentada, relativamente aos resultados atingidos e às competências demonstradas

ATA 1

As propostas de *Desempenho Relevante* aceites serão ordenadas, em cada unidade orgânica, por ordem decrescente, pelo valor das avaliações globais (soma dos resultados e competências) do desempenho atribuído pelo/a avaliador/a, e são validadas as que se encontrarem dentro dos limites da quota estabelecida (25%). - - -
A inexistência de fundamentação devida, na ficha de avaliação, para as propostas de desempenho Relevante, determina o seu indeferimento liminar, pelo CCA - - - - -

3- Reformulação da proposta de avaliação pelo/a avaliador/a - - - - -

Atento o disposto no artigo 69º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, em caso de não validação da proposta de avaliação por força da aplicação dos critérios de harmonização, o CCA devolve o processo ao/à avaliador/a, acompanhado da respetiva fundamentação, para que este/a reformule a sua proposta ou a mantenha, neste segundo caso, apresentando a sua fundamentação.

“Artigo 69.º - - - - -

Validações e reconhecimentos - - - - -

1 - Na sequência das reuniões de avaliação, realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação tendo em vista: - - - - -

a) A validação das propostas de avaliação com menções de Desempenho relevante e de Desempenho inadequado; - - - - -

b) A análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de Desempenho excelente. - - - - -

2 - O reconhecimento de Desempenho excelente implica declaração formal do conselho coordenador da avaliação. - - - - -

3 - Em caso de não validação da proposta de avaliação, o conselho coordenador da avaliação devolve o processo ao avaliador acompanhado da fundamentação da não validação, para que aquele, no prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação. - - - - -

4 - No caso de o avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o conselho coordenador da avaliação. - - - - -

5 - No caso de o conselho coordenador da avaliação não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação”. - - - - -

4- Propostas de Relevante não validadas pelo CCA - - - - -

Aos/às trabalhadores/as do universo constante dos Quadros II, III e IV do Ponto 6, cuja avaliação proposta não seja validada pelo CCA, entre outros motivos, por exceder as percentagens fixadas para o respetivo universo, será atribuída a pontuação de 3,999 valores e a correspondente menção de *Desempenho Adequado*. - - - - -

PONTO 9 – Proposta e Validação de avaliação do *desempenho excelente*

1- Reconhecimento de Desempenho Excelente - - - - -

Apenas serão ponderadas, para efeitos de eventual reconhecimento de *Desempenho Excelente*, as avaliações de *desempenho relevante* validadas pelo CCA, não podendo, em caso algum, ser excedida a percentagem de 5%, aplicável por força do art.º 75º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro. - - - - -

ATA 1

2- Proposta de reconhecimento de desempenho excelente -----

- a) **Após a decisão de CCA** de validação das menções de *Desempenho Relevante*, deverão ser entregues – caso existam - à Divisão de Recursos Humanos, acompanhadas dos respetivos fundamentos, propostas de reconhecimento de *Desempenho Excelente*, da iniciativa do/a avaliado/a ou do/a avaliador/a; -----
- i. **Desempenho excelente proposto pelo/a avaliador/a**: comprovado e fundamentado, em modelo próprio disponível no Portal do IPDJ, IP em *Documentos de Recursos Humanos*, evidenciando inequivocamente os contributos do desempenho do/a avaliado/a no biénio em avaliação, de acordo com os critérios de *desempenho excelente* aprovados; -----
 - ii. **Desempenho excelente proposto pelo/a avaliado/a**: comprovado e fundamentado em modelo próprio disponível no Portal do IPDJ, IP em *Documentos de Recursos Humanos*, evidenciando inequivocamente os contributos do seu desempenho no biénio em avaliação, de acordo com os critérios de *desempenho excelente* aprovados, devendo a proposta do/a avaliado/a obter o parecer não vinculativo do/a avaliador/a -----
O/A avaliado/a deve apresentar a respetiva proposta bem como o parecer do/a avaliador/a. ----
- b) Serão aceites, dentro dos limites legalmente previstos (5%), as propostas de reconhecimento do *Desempenho Excelente* que, tendo sido devidamente fundamentadas nos termos indicados no ponto 7 para o *Desempenho Relevante* evidenciem, ainda, um **excecional contributo do/a trabalhador/a com impacto para o IPDJ ou no desenvolvimento de trabalhos/projetos de elevada complexidade em termos qualitativos e quantitativos**, nos termos do nº 2 do artigo 51º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro (caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço), devendo identificar e fundamentar claramente os contributos relevantes do desempenho relativamente a qualquer uma das seguintes situações: -----

CRITÉRIOS A CONSIDERAR PARA DESEMPENHO EXCELENTE

(um ou mais, de quatro, em A cumulativamente com B)

A	De produção de bens e atos ou prestação de serviços	Visando a eficácia na satisfação dos/as utilizadores/as (alínea a, do nº 2 do artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro)
	De qualidade	Orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores/as (alínea b, do nº 2 do artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro)
	De eficiência	No sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento (alínea c, nº 2 do artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro)
	De aperfeiçoamento e desenvolvimento	Das competências individuais, técnicas e comportamentais do/a trabalhador/a (alínea d, nº 2 do artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro)
+		
B	Demonstração a nível elevado	De todos os objetivos
		Das competências, com particular destaque de trabalhador/a em relação aos/às restantes elementos do mesmo grupo profissional



ATA 1

A inexistência de fundamentação devida para as propostas de desempenho Excelente, determina o seu indeferimento liminar, pelo CCA - - - - -

A fundamentação é efetuada em modelo próprio disponível no Portal do IPDJ, IP em *Documentos de Recursos Humanos* - - - - -

PONTO 10 – Proposta e Validação de avaliação do *desempenho Inadequado*

1- Proposta de Desempenho Inadequado - - - - -

Nos termos do artigo 69º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, em sede de CCA, serão apreciadas as propostas dos/as avaliadores/as para atribuição de *Desempenho Inadequado*, as quais deverão ser acompanhadas dos respetivos fundamentos, por parâmetro, de acordo com o previsto no 53º da referida Lei, onde constem: - - - - -

- a) Os fundamentos de insuficiência no desempenho; - - - - -
- b) As necessidades de formação; - - - - -
- c) Proposta de plano de melhoria do desempenho. - - - - -

A inexistência de fundamentação devida para as propostas de desempenho Inadequado, determina o seu indeferimento liminar, pelo CCA - - - - -

2023 - 2024

PONTO 11 - Preparação do processo de Avaliação - 2023/2024 - Regime Geral e Especial

1 - No âmbito da aplicação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP e de acordo com o previsto no artigo 58º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, são aprovadas as orientações para o processo de avaliação do biénio de 2023/2024. -----

2 - Calendarização para a contratualização dos objetivos e competências

31 de janeiro de 2023

Até ao dia 31 de janeiro do corrente ano, devem ser fixados os **objetivos** e as **competências** para o biénio 2023-2024. -----

“Artigo 66.º -----

Contratualização dos parâmetros -----

1- No início de cada ciclo de avaliação, no começo do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos a atingir, é efetuada reunião entre avaliador e avaliado destinada a fixar e registar na ficha de avaliação tais objetivos e as competências a demonstrar, bem como os respetivos indicadores de medida e critérios de superação. ---

2- A reunião de negociação referida no número anterior pode ser precedida de reunião de análise do dirigente com todos os avaliados que integrem a respetiva unidade orgânica ou equipa, sendo a mesma obrigatória quando existirem objetivos partilhados decorrentes de documentos que integram o ciclo de gestão.” -----

PONTO 11.01. Avaliação do desempenho 2023/2024 – Carreira Técnica Superior

Ponderações dos parâmetros de avaliação de desempenho 2023/2024	Parâmetro “Resultados”	Parâmetro “Competências”
Técnica Superior (inclui técnico superior de saúde, ramo de psicologia)	60%	40%

A avaliação do desempenho dos/as trabalhadores/as efetua-se com base: -----

Parâmetros de Avaliação – Carreira Técnica Superior (inclui TS de Saúde – ramo de psicologia)			
a) Resultados	3 Objetivos	+	1 Objetivo de Inovação/Boas Práticas
b) Competências	3 Acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	2 definidas pelo CCA
			❖ Trabalho de Equipa e Cooperação
			❖ Inovação e Qualidade

PONTO 11.02. Avaliação do desempenho 2023/2024 – Carreira Assistente Técnica

Ponderações dos parâmetros de avaliação de desempenho 2023/2024	Parâmetro "Resultados"	Parâmetro "Competências"
Assistente Técnica	60%	40%

A avaliação do desempenho dos/as trabalhadores/as efetua-se com base: -----

Parâmetros de Avaliação – Carreira Assistente Técnica			
a) Resultados	3 Objetivos (máximo 4 Objetivos)		
b) Competências	3 Acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	2 definidas pelo CCA
			❖ Organização e Método de trabalho
			❖ Trabalho de Equipa e Cooperação

Carreira Assistente Técnica – Avaliação por apenas por Competências

- d) Quando não seja viável a definição de objetivos, pode ser aplicado, excecionalmente, o Regime de avaliação com base nas competências, para a carreira de Assistente Técnico, nos termos previstos no artigo 80º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com a nova redação introduzida pelo artigo 34º da Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro. -----
- e) A aplicação deste regime de avaliação às carreiras de Assistente Técnico, deverá obter parecer prévio do CCA e parecer favorável da Vogal do Conselho Diretivo, com competências de decisão nas matérias de Recursos Humanos; -----
- f) A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador/a. -----

Parâmetros de Avaliação por Competências (Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro)			
Carreira Assistente Técnica			
Competências	2 Acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	6 definidas pelo CCA
			❖ Realização e orientação para resultados
			❖ Organização e Método de Trabalho
			❖ Adaptação e Melhoria Contínua
			❖ Trabalho de Equipa e Cooperação
			❖ Relacionamento Interpessoal
			❖ Otimização de Recursos

ATA 1

PONTO 11.03. Avaliação do desempenho 2023/2024 - Carreira Assistente Operacional

Ponderações dos parâmetros de avaliação de desempenho 2023/2024	Parâmetro "Competências"
Assistente Operacional	100%

1. A Carreira de Assistente Operacional é avaliada com base nas competências; -----
2. A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador/a. -----

Parâmetros de Avaliação por Competências (Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro) Carreira Assistente Operacional			
Competências	2 Acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	6 definidas pelo CCA
			❖ Realização e orientação para resultados
			❖ Conhecimentos e Experiência
			❖ Organização e Método de Trabalho
			❖ Trabalho de Equipa e Cooperação
			❖ Adaptação e Melhoria Contínua
			❖ Otimização de Recursos

PONTO 11.04. Avaliação do desempenho 2023/2024 - Carreira Especialista de Informática

Ponderações dos parâmetros de avaliação de desempenho 2023/2024	Parâmetro "Resultados"	Parâmetro "Competências"
Especialista de Informática	60%	40%

A avaliação do desempenho dos/as trabalhadores/as efetua-se com base: -----

Parâmetros de Avaliação - Carreira Especialista de informática			
a) Resultados	3 Objetivos	+	1 Objetivo de Inovação
b) Competências	3 Acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	2 definidas pelo CCA
			❖ Trabalho de Equipa e Cooperação
			❖ Inovação e Qualidade

PONTO 11.05. Avaliação do desempenho 2023/2024 - Carreira Técnica de Informática

Ponderações dos parâmetros de avaliação de desempenho 2023/2024	Parâmetro "Resultados"	Parâmetro "Competências"
Técnica de Informática	60%	40%

A avaliação do desempenho dos/as trabalhadores/as efetua-se com base: -----

Parâmetros de Avaliação - Carreira Técnica de Informática			
a) Resultados	3 Objetivos (máximo 4 Objetivos)		
b) Competências	3 Acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	2 definidas pelo CCA
			❖ Realização e orientação para resultados
			❖ Trabalho de Equipa e Cooperação

PONTO 11.06. Avaliação do desempenho 2023/2024 – Carreira especial Médica

Ponderações dos parâmetros de avaliação de desempenho 2023/2024	Parâmetro "Objetivos"	Parâmetro "Competências"
Médica	60%	40%

A avaliação do desempenho dos/as trabalhadores/as efetua-se com base: -----

Parâmetros de Avaliação – Carreira especial Médica			
Os objetivos são de qualidade da atividade desenvolvida e de quantificação de atos médicos			
Objetivos	3 Objetivos (máximo 7)	Inclui	2 Objetivos obrigatórios (Portaria nº 209/20211, 25/5)
Podem ser fixados nos seguintes âmbitos	❖ Formação		❖ Assistencial ou produtividade
	❖ Investigação		❖ Atitude profissional e comunicação
	❖ Organização		
Competências	3 acordadas entre avaliador/a e avaliado/a	+	2 definidas pela (Portaria nº 209/20211, 25/5)
			❖ Análise da informação e sentido crítico
			❖ Conhecimentos especializados e experiência

PONTO 11.07. Avaliação do desempenho 2023/2024 – Carreira especial de Enfermagem

A avaliação do desempenho da carreira especial de enfermagem foi adaptada ao subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), pela Portaria n.º 242/2011, de 21 de junho -----

Considerando que o IPDJ, IP integra no seu mapa de pessoal um trabalhador da carreira especial de enfermagem, de acordo com o número 3 do artigo 12º da Portaria n.º 242/2011, de 21 de junho: -----

“Nos casos em que não for possível a aplicação do n.º 1, por inexistência de avaliação ou por esta não respeitar o disposto no n.º 2, bem como naqueles em que o enfermeiro pretenda a sua alteração, há lugar a ponderação curricular nos termos do disposto no n.º 7 do artigo 42.º e no artigo 43.º da Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro. -----

PONTO 11.08. Avaliação do desempenho trienal – Carreira Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica

Até à entrada em vigor da Portaria que irá adaptar o subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), à carreira técnica superior de diagnóstico e terapêutica, a avaliação dos/as trabalhadores/as desta carreira especial continua a observar o regime constante do Decreto-Lei nº 564/99 de 21 de dezembro e do Despacho nº 13 935/2000, de 7 de julho que regulamenta a avaliação do desempenho dos técnicos de diagnóstico e terapêutica. -----

PONTO 12 - Outros assuntos

PONTO 12.01 Aprovação de documentos e modelos no âmbito do processo de avaliação

Foram aprovados os seguintes documentos e modelos no âmbito do processo de avaliação, tendo sido deliberada a sua publicitação no Portal do IPDJ, para acesso por todos/as os/as interessados/as: -----

1. Pedido de Parecer à Comissão Paritária; -----
2. Reclamação da avaliação final, ao Presidente do Conselho Diretivo do IPDJ. -----
3. Modelo de proposta de avaliação de desempenho Excelente, por iniciativa do/a avaliado/a -----
4. Modelo de proposta de avaliação de desempenho Excelente, por iniciativa do/a avaliador/a -----
5. Pedido de Ponderação Curricular. -----
6. Ficha de Ponderação Curricular -----
7. Critérios de Ponderação Curricular -----

As presentes deliberações foram votadas nominalmente e aprovadas por unanimidade. -----

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e lavrada a presente Ata que vai ser assinada e rubricada por todos os presentes. -----

O CCA

Presidente do CCA, *Silvia Vermelho,*
Vogal do Conselho Diretivo



Membro do CCA, *Miguel Rasquinho,*
Diretor da Direção Regional do Alentejo



Membro do CCA, *Luisa Costa*,
Diretora do Departamento de Infraestruturas

Luisa Costa

Membro do CCA, *Ana Semblano*,
Chefe da Divisão de Documentação e Museologia

Ana Salvador Semblano

Membro do CCA, *Maria João Mendes Teixeira*,
Chefe da Divisão de Recursos Humanos

M. J. Mendes Teixeira

ANEXO I

CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR
CARREIRA TÉCNICA SUPERIOR / MEDICINA / ESPECIALISTA INFORMÁTICA
/ TÉCNICO SUPERIOR DE SAÚDE / ENFERMAGEM

- 1. Habilitação académica e profissional (HAP)** – Pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, bem como a habilitação profissional que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado, exigidas à data da integração do/a trabalhador/a na respetiva carreira, nos seguintes termos:

Habilitação académica e profissional	Pontos
Habilitação legalmente exigida à data da integração do/a trabalhador/a na respetiva carreira	5

- 2. Experiência profissional (EP)** – Pondera e valora o desempenho efetivo de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes a que se refere a alínea d) do nº 3 do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 4 de fevereiro.

A “*experiência profissional*” é declarada pelo/a requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em atividades, ações ou projetos de relevante interesse para o serviço (participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador/a, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza), devidamente confirmada pela entidade onde foram exercidas as funções e atividades, utilizando-se para o cálculo a seguinte fórmula:

$$EP = 0,40AR + 0,60FD$$

Em que:

EP = Experiência Profissional

AR = Ações ou projetos de relevante interesse

FD = Funções Desempenhadas

ATA 1

Ações ou projetos de relevante interesse (AR) nos dois anos em avaliação	Pontos
<p>Exercício cumulativo de pelo menos duas das seguintes atividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participação em grupos de trabalho, atividades, estudos ou projetos em representação do Instituto, nos dois anos em avaliação; - Atividade de formador em matéria de relevo para o Instituto, tendo ministrado mais de 70 horas de formação por indicação / designação do IPDJ, nos dois anos em avaliação; - Apresentação de trabalhos realizados, com relevância para o Instituto, em conferências, seminários ou congressos, por indicação / designação do IPDJ, nos dois anos em avaliação; - Publicação de artigos, no mínimo de dois, em revistas ou outros documentos, com relevância para o Instituto, nos dois anos em avaliação. 	5
<p>Com exercício de funções inerentes ao posto de trabalho e de pelo menos uma das seguintes atividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participação em grupos de trabalho, atividades, estudos ou projetos de relevante interesse para o Instituto, nos dois anos em avaliação; - Atividade de formador em matéria de relevo para o Instituto, no mínimo de duas formações, nos dois anos em avaliação; - Apresentação de trabalhos realizados, com relevância para o Instituto, em conferências, seminários ou congressos, no mínimo de duas formações, nos dois anos em avaliação. 	3
<p>Com exercício de funções inerentes ao posto de trabalho e sem participação em atividades, ações ou projetos de relevante interesse.</p>	1

Funções Desempenhadas (FD) nos dois anos em avaliação	Pontos
<p>Desempenho de funções com realização de tarefas que ultrapassem as exigidas para o posto de trabalho ocupado e de especial relevância para o Instituto,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exercício de cargos de dirigente ou equiparados num período mínimo de 12 meses, nos dois anos em avaliação, e/ou - Exercício de cargos ou funções em gabinetes de apoio a órgãos de governo ou equiparados num período mínimo de 12 meses nos dois anos em avaliação. 	5
<p>Desempenho de funções com realização de tarefas que correspondam às do posto de trabalho ou cargo, durante mais de 6 meses consecutivos, nos dois anos em avaliação.</p>	3
<p>Desempenho de funções com realização de tarefas que correspondam às do posto de trabalho ou cargo, até 6 meses, nos dois anos em avaliação.</p>	1

3. Valorização Curricular (VC) – Neste fator é considerada:

- a) A participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, **realizadas nos dois anos em avaliação**, e nelas se incluem as frequentadas no exercício de cargos, funções ou atividades referidas na alínea d) do n.º 1 do art.º 3 do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro; e
- b) As habilitações académicas superiores às exigidas à data da integração do/a trabalhador/a na respetiva carreira;

A avaliação do fator **Valorização Curricular (VC)** resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$VC = 0,50VF + 0,50VA$$

Em que:

VC = Valorização curricular

VF = Valorização formativa

VA = Valorização académica

Valorização Formativa (VF) nos dois anos em avaliação	Pontos
Mais de 150 horas	5
Entre 75 e 150 horas	3
Até 75 horas	1

Valorização Académica (VA)	Pontos
- Doutoramento; - Mestrado pré Bolonha.	5
- Mestrado pós Bolonha; - Pós-Graduações; - CADAP; - CAGEP; - FORGEP; ou - Formação específica em matérias correspondentes ao posto de trabalho, em mais de 70H, nos últimos 2 anos, por indicação do serviço.	3
Outras participações passivas previstas no n.º 1, do art.º 6 do Despacho Normativo n.º 4-A/2010.	1

- 4. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social (CE)** – pondera os cargos ou funções de relevante interesse público e social nos termos definidos no art.º 7º e no art.º 8º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 4 de fevereiro nos seguintes termos

(CE - Cargos exercidos) - nos dois anos em avaliação	Pontos
Exercício de cargos dirigente no IPDJ ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social previstas no art.º 7º e 8º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, nos dois anos em avaliação;	5
Cargos ou funções nos Gabinetes da Presidência do Conselho de Ministros de pelo menos durante 1 ano, no período em avaliação;	5
Titulares de órgãos de soberania e outros cargos políticos, nos dois anos em avaliação;	5
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social previstas no art.º 7º e 8º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010 - entre 6 meses e 2 anos, no período em avaliação;	3
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social previstas no art.º 7º e 8º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010 - menos de 6 meses ou inexistente, no período em avaliação.	1

5. Classificação e Avaliação Final

A avaliação Final do desempenho do ano em que incide a **Ponderação Curricular** será calculada através da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos ou, conjunto de elementos de Ponderação Curricular, nos seguintes termos:

- À **Habilitação Académica e Profissional (HAP)** é atribuída uma ponderação de 10%;
- À **Experiência Profissional (EP)** é atribuída uma ponderação de 55%;
- À **Valorização Curricular (VC)** é atribuída uma ponderação de 20%;
- Aos **cargos ou funções de relevante interesse público** ou relevante interesse social (CE) é atribuída uma ponderação de 15%.

Notas finais:

Os requerentes podem ter de fazer prova documental dos elementos curriculares e outros que forem considerados necessários a apresentar no prazo de 48 horas após solicitação.

ANEXO II

**CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR
CARREIRA ASSISTENTE TÉCNICA / TÉCNICA DE INFORMÁTICA**

- 1. Habilitação académica e profissional (HAP)** – Pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, bem como a habilitação profissional que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado, exigidas à data da integração do/a trabalhador/a na respetiva carreira, nos seguintes termos:

Habilitação académica e profissional	Pontos
Habilitação inferior á exigida à data da integração do/a trabalhador/a na respetiva carreira	3
Habilitação legalmente exigida à data da integração do/a trabalhador/a na respetiva carreira	5

- 2. Experiência profissional (EP)** – Pondera e valora o desempenho efetivo de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos de chefia, coordenação ou outros cargos, ou funções de reconhecido público ou relevante interesse social a que se refere a alínea d) do n.º 3 do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro.

A “*experiência profissional*” é declarada pelo/a requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em atividades, ações ou projetos de relevante interesse para o serviço (participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador/a, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza), devidamente confirmada pela entidade onde foram exercidas as funções e atividades, utilizando-se para o cálculo a seguinte fórmula:

$$(FA + AP) / 2$$

Em que:

FA = Funções ou atividades Desenvolvidas

AP = Ações ou projetos de relevante interesse

Componente	Valoração	Escala SIADAP (Conversão)
(FA + AP) / 2	Até 5 pontos	1 ponto
	Entre 6 e 7 pontos	3 pontos
	Entre 8 e 10 pontos	5 pontos

Para o efeito, é considerado o desempenho de funções ou atividades, nas seguintes áreas:

- Recursos Humanos/ Financeiros / Patrimoniais;
- Sistemas e Tecnologias de Informação e Comunicações;
- Apoio Técnico e/ou Administrativo;
- Secretariado;
- Relações Públicas;
- Biblioteca / Documentação.

FA = Funções e Atividades - Valoração

FA	Valoração
Exercidas em uma área durante, no mínimo, 1 ano	3
Exercidas em pelo menos uma área durante, no mínimo, 2 anos	7

AP = Ações ou Projetos de Relevante Interesse - Valoração

FA	Valoração
Até 2	3
3 ou mais	6
Designação mantida durante 2 anos	10

Para o efeito, é considerada a participação nas seguintes ações ou projetos de relevante interesse:

- Designação e participação em grupos de trabalho;
- Designação em Júris de Concursos
- Designação para ações internas e/ou externas, de grau de complexidade superior ao da respetiva carreira

3. Valorização Curricular (VC) – Neste fator é considerada:

- a) A participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, realizadas nos dois anos em avaliação, e nelas se incluem as frequentadas no exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;
- b) As habilitações académicas superiores às exigidas à data da integração do/a trabalhador/a na respetiva carreira;

Valorização Curricular (VC) nos dois anos em avaliação	Pontos
Participação em ações até 30 horas	1
Participação em ações entre 30 e 60 horas	3
Participação em ações de duração superior a 60 horas	5

4. Exercício de cargos de chefia ou de coordenação ou funções de relevante interesse público ou social (CE)

(CE - Cargos exercidos) - nos dois anos em avaliação	Pontos
Durante 1 ano	1
Durante 1 ano e 6 meses	3
Durante 2 anos	5

5. Classificação e Avaliação Final

Assim, a avaliação final é o resultado da aplicação de uma das seguintes fórmulas, cujo resultado deve ser expresso até às milésimas:

$$PC = (HAP*0,10) + (EP*0,55) + (VC*0,20) + (EC*0,15)$$

Ou, no caso de ser atribuído o valor em EC (Exercício de cargos):

$$PC = (HAP*0,10) + (EP*0,60) + (VC*0,20) + (EC*0,10)$$

Notas finais:

Os requerentes podem ter de fazer prova documental dos elementos curriculares e outros que forem considerados necessários a apresentar no prazo de 48 horas após solicitação.

ANEXO III

**CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR
CARREIRA ASSISTENTE OPERACIONAL**

- 1. Habilitação académica e profissional (HAP)** – Pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, bem como a habilitação profissional que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado, exigidas à data da integração do/a trabalhador/a na respetiva carreira, nos seguintes termos:

Habilitação académica e profissional	Pontos
Habilitação inferior á exigida à data da integração do/a trabalhador/a na respetiva carreira	3
Habilitação legalmente exigida à data da integração do/a trabalhador/a na respetiva carreira	5

- 2. Experiência profissional (EP)** – Pondera e valora o desempenho efetivo de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos de chefia, coordenação ou outros cargos, ou funções de reconhecido público ou relevante interesse social a que se refere a alínea d) do nº 3 do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 4 de fevereiro.

A “*experiência profissional*” é declarada pelo/a requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em atividades, ações ou projetos de relevante interesse para o serviço (participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador/a, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza), devidamente confirmada pela entidade onde foram exercidas as funções e atividades, utilizando-se para o cálculo a seguinte fórmula:

$$(FA + AP) / 2$$

Em que:

FA = Funções ou atividades Desenvolvidas

AP = Ações ou projetos de relevante interesse

Componente	Valoração	Escala SIADAP (Conversão)
(FA + AP) / 2	Até 5 pontos	1 ponto
	Entre 6 e 7 pontos	3 pontos
	Entre 8 e 10 pontos	5 pontos

Para o efeito, é considerado o desempenho de funções ou atividades, nas seguintes áreas:

- Apoio ao funcionamento dos serviços;
- Atendimento telefónico;
- Atendimento presencial;
- Organização de Armazém / Economato;
- Conservação de equipamentos;
- Manutenção de instalações;
- Condução e manutenção de viaturas.

FA = Funções e Atividades - Valoração

FA	Valoração
Exercidas em uma área durante, no mínimo, 1 ano	3
Exercidas em pelo menos uma área durante, no mínimo, 2 anos	7

AP = Ações ou Projetos de Relevante Interesse - Valoração

FA	Valoração
Participação em 1 ação	3
Participação em 2 ações	6
Participação entre 3 e 5 ações	10

Para o efeito, é considerada a participação nas seguintes ações ou projetos de relevante interesse:

- Designação e participação em grupos de trabalho;
- Designação em Júris de Concursos;
- Designação para ações internas e/ou externas, de grau de complexidade superior ao da respetiva carreira.

3. Valorização Curricular (VC) – Neste fator é considerada:

- A participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, **realizadas nos dois anos em avaliação**, e nelas se incluem as frequentadas no exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;
- As habilitações académicas superiores às exigidas à data da integração do/a trabalhador/a na respetiva carreira;

Valorização Curricular (VC) <u>nos dois anos em avaliação</u>	Pontos
Participação em ações até 30 horas	1
Participação em ações entre 30 e 60 horas	3
Participação em ações de duração superior a 60 horas	5

4. Exercício de cargos de chefia ou de coordenação ou funções de relevante interesse público ou social (CE)

(CE - Cargos exercidos) - <u>nos dois anos em avaliação</u>	Pontos
Durante 1 ano	1
Durante 1 ano e 6 meses	3
Durante 2 anos	5

5. Classificação e Avaliação Final

Assim, a avaliação final é o resultado da aplicação de uma das seguintes fórmulas, cujo resultado deve ser expresso até às milésimas:

$$PC = (HAP*0,10) + (EP*0,55) + (VC*0,20) + (EC*0,15)$$

Ou, no caso de ser atribuído o valor em EC (Exercício de cargos):

$$PC = (HAP*0,10) + (EP*0,60) + (VC*0,20) + (EC*0,10)$$

Notas finais:

Os requerentes podem ter de fazer prova documental dos elementos curriculares e outros que forem considerados necessários a apresentar no prazo de 48 horas após solicitação.

PEDIDO DE PARECER À COMISSÃO PARITÁRIA

Exmo. Senhor Presidente do Conselho Diretivo
Instituto Português do Desporto e Juventude, IP
Rua Rodrigo da Fonseca, 55
1250-190 Lisboa

Nome do/a Requerente: _____

Carreira: _____

Unidade Orgânica: _____

Tendo tomado conhecimento em __ / __ / ____, (data do conhecimento da avaliação), da avaliação do desempenho relativa ao biénio ____ / ____ conforme consta da ficha de avaliação, vem requerer a V. Exa, ao abrigo do disposto no artigo 70.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, que o meu processo de avaliação do desempenho seja submetido a **apreciação da Comissão Paritária**.

Apresenta, para o efeito, os seguintes fundamentos:

(indicar pormenorizadamente os fundamentos que motivam o pedido de parecer, devendo, se possível, juntar prova documental que comprove os aspetos assinalados).

__ / __ / ____

Assinatura,

Anexa os seguintes documentos:

RECLAMAÇÃO DA AVALIAÇÃO

Exmo. Senhor Presidente do Conselho Diretivo
Instituto Português do Desporto e Juventude, IP
Rua Rodrigo da Fonseca, 55
1250-190 Lisboa

Nome do/a Requerente: _____

Carreira: _____

Unidade Orgânica: _____

Tendo tomado conhecimento em __ / __ / ____, da **homologação da avaliação do desempenho** relativo ao biénio de ____ / ____ conforme consta da ficha de avaliação devidamente assinada, vem apresentar a V. Exa, ao abrigo do disposto no artigo 72.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na redação atual, a **reclamação das menções atribuídas:**

✚ **Menção Qualitativa atribuída pelo/a avaliador:** _____

✚ **Menção Quantitativa atribuída pelo/a avaliador:** _____

✚ **Menção Qualitativa atribuída pelo CCA:** _____

✚ **Menção Quantitativa atribuída pelo CCA:** _____

Apresenta, para o efeito, os seguintes fundamentos:

(indicar pormenorizadamente os fundamentos que motivam o pedido de parecer, devendo, se possível, juntar prova documental que comprove os aspetos assinalados).

__ / __ / ____

Assinatura,

Anexa os seguintes documentos:

PROPOSTA DE DESEMPENHO EXCELENTE PELO/A AVALIADO/A

Exmo. Senhor Presidente do Conselho Diretivo
Instituto Português do Desporto e Juventude, IP
Rua Rodrigo da Fonseca, 55
1250-190 Lisboa

Nome do/a Avaliador/a _____
Unidade Orgânica _____
Nome do/a Avaliado/a _____
Carreira (selecione) _____

Após a decisão de CCA de validação da menção de Desempenho Relevante, nos termos dos nºs 1 e 2 do artigo 51º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de dezembro, na redação atual, vem requerer a V. Exa. a **atribuição de desempenho excelente** de acordo com os critérios aprovados:

- De produção de bens e atos ou prestação de serviços:** Visando a eficácia na satisfação dos/as utilizadores/as (alínea a) do nº 2 do artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro).
- De qualidade:** Orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores/as (alínea b) do nº 2 do artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro).
- De eficiência:** No sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento (alínea c) nº 2 do artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro).
- De aperfeiçoamento e desenvolvimento:** Das competências individuais, técnicas e comportamentais do/a trabalhador/a (alínea d) nº 2 do artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro).
- Demonstração a nível elevado:** De todos os objetivos | Das competências, com particular destaque de trabalhador/a em relação aos/às restantes elementos do mesmo grupo profissional.

Apresenta, para o efeito, os seguintes fundamentos:

(fundamente e evidencie inequivocamente os contributos do desempenho no biénio em avaliação, de acordo com os critérios de desempenho excelente aprovados).

__ / __ / ____

Assinatura,

PROPOSTA DE DESEMPENHO EXCELENTE PELO/A AVALIADOR/A

Exmo. Senhor Presidente do Conselho Diretivo
Instituto Português do Desporto e Juventude, IP
Rua Rodrigo da Fonseca, 55
1250-190 Lisboa

Nome do/a Avaliador/a _____
Unidade Orgânica _____
Nome do/a Avaliado/a _____
Carreira (selecione) _____

Após a decisão de CCA de validação da menção de Desempenho Relevante, nos termos dos nºs 1 e 2 do artigo 51º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de dezembro, na redação atual, vem requerer a V. Exa. a **atribuição de desempenho excelente** de acordo com os critérios aprovados:

- De produção de bens e atos ou prestação de serviços:** Visando a eficácia na satisfação dos/as utilizadores/as (alínea a) do nº 2 do artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro).
- De qualidade:** Orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores/as (alínea b) do nº 2 do artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro).
- De eficiência:** No sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento (alínea c) nº 2 do artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro).
- De aperfeiçoamento e desenvolvimento:** Das competências individuais, técnicas e comportamentais do/a trabalhador/a (alínea d) nº 2 do artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro).
- Demonstração a nível elevado:** De todos os objetivos | Das competências, com particular destaque de trabalhador/a em relação aos/às restantes elementos do mesmo grupo profissional.

Apresenta, para o efeito, os seguintes fundamentos:

(fundamente e evidencie inequivocamente os contributos do desempenho do/a avaliado/a no biénio em avaliação, de acordo com os critérios de desempenho excelente aprovados).

__ / __ / ____

Assinatura,



Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.
SIADAP 3 - Documentos de apoio

REQUERIMENTO DE PONDERAÇÃO CURRICULAR

Exmo. Senhor Presidente do Conselho Diretivo
Instituto Português do Desporto e Juventude, IP
Rua Rodrigo da Fonseca, 55
1250-190 Lisboa

Nome do/a Requerente: _____

Carreira: _____

Unidade Orgânica: _____

Encontrando-me abrangido/a pelas situações previstas nos números 5 a 7 do artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, por motivos de:

Solicito a V. Exa. a avaliação do desempenho relativa ao biénio ____ / ____, por Ponderação Curricular, em conformidade com o disposto no artigo 43º do diploma supramencionado.

__ / __ / ____

(Assinatura)

Anexa:

Currículo Profissional, datado e assinado;

Cópia do Certificado de Habilitações;

Outros documentos: _____