AGÊNCIA PORTUGUESA DO AMBIENTE

Ata N.º 02 /2015

Reunião do Conselho de Coordenação da Avaliação de Desempenho da Agência Portuguesa do Ambiente, I.P.
(CCA)

No dia 3 de março de 2015, pelas 10 horas, reuniu, nas instalações da Agência Portuguesa do Ambiente, I.P. (APA, I.P.), na Rua da Murgueira - Zambujal, o Conselho de Coordenação da Avaliação de Desempenho (CCA), com a seguinte Ordem de Trabalhos:

1. Avaliação de desempenho do biénio 2013/2014: Procedimentos a adotar, revisão dos critérios de ponderação curricular e designação dos avaliadores que irão proceder à avaliação.
2. Planeamento do processo de avaliação de desempenho do biénio 2015/2016.

Estiveram presentes:

1. Dr. Nuno Lacasta, Presidente do Conselho Diretivo da APA, I.P. e do CCA;
2. Eng.ª Filomena Boavida, Diretora do Departamento de Gestão Ambiental (DGA);
3. Dr. André Matoso, Diretor da Administração da Região Hidrográfica do Alentejo (ARH Alentejo);
4. Eng.º José Rocha Afonso, Chefe do Gabinete de Segurança de Barragens (GSB);
5. Dr. Vitor Cardoso, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, Formação e Documentação (DRHF) do Departamento Financeiro e de Recursos Gerais (DFIN);
6. Drª. Helena Oliveira – Secretária.

1. **Avaliação de desempenho do biénio 2013/2014: Procedimentos a adotar, revisão dos critérios de ponderação curricular e designação dos avaliadores que irão proceder à avaliação**

O Presidente referiu que na presente data não foi ainda concluído o processo de fusão, pelo que não foi possível dar cumprimento na APA aos procedimentos necessários à realização da avaliação de desempenho dos trabalhadores, relativamente ao biénio de 2013/2014, pelo que o CCA deliberou aplicar à avaliação do referido biénio o disposto no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (LOE 2013).

O CCA tomou conhecimento da minuta do Despacho que alterará o despacho n.º 20/PRES/2013 de 2013.12.04, no qual serão designados os avaliadores que levarão a cabo o procedimento de ponderação curricular relativo ao biénio 2013/2014 e seguintes.

O CCA reconsiderou, a pedido dos avaliadores do processo de ponderação curricular relativo ao ano 2012 - carreiras de assistente técnico/técnico de informática e fiscais de obras) - os critérios estabelecidos pelo CCA na reunião realizada em 17.06.2013.

Atentos as sugestões dos referidos avaliadores, procedeu-se à revisão dos critérios, tendo os mesmos sido aprovados com o conteúdo que consta do Anexo I à presente Ata.

O CCA deliberou que, após a conclusão do processo de ponderação curricular relativo ao ano 2012, deverá o DFIN proceder à divulgação dos procedimentos a realizar para a avaliação de desempenho de 2013/2014, estabelecendo um prazo para a entrega dos possíveis pedidos de ponderação curricular.

2. **Planeamento do processo de Avaliação de Desempenho do biénio 2015/2016**

O CCA deliberou que o processo de avaliação relativo ao biénio 2015/2016 deverá ter em conta os documentos relativos ao respetivo ciclo de gestão, a saber:

- Plano de Atividades da APA, I.P.;
- Mapa de Pessoal da APA, I.P;
- Mapas do Orçamento e Mapa de Pessoal proposto, da APA, I.P.;
- Orçamentos de Funcionamento e de Investimento, da APA, I.P.;
- QUAR, a aprovar nos termos do disposto no N.º 2 do Despacho N.º 16568/2011, de 11 de novembro (Publicado em DR, II.ª Série, N.º 234 de 07.12.2011).

Mais deliberou o CCA que o ciclo avaliativo 2015/2016 deve, em regra, observar o calendário apresentado no cronograma constante do Anexo II à presente ata.

. **Definição de orientações em matéria de fixação de objetivos, escolha de competências e de indicadores de medida – SIADAP 3**

Em cumprimento das alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28/12, o CCA deliberou o seguinte:

a) Deverão ser definidos pelo menos 3 (três) objetivos para as carreiras/categorias de Técnico Superior/Especialista de Informática.

b) Da formulação de objetivos deverão constar, complementarmente, a definição de:

. Indicadores de medida;
. Metas e critérios de superação;
. Fontes de verificação (evidências).

c) A formulação de objetivos deverá:

. Ser efetuada com respeito pelos conteúdos dos documentos indicados no ponto 3, com especial relevância do Plano de Atividades da APA, I.P. para 2015/2016 e QUAR para o mesmo biénio;

. Estar articulada com os objetivos da unidade orgânica a que pertence cada avaliado, nos termos da alínea a), do artigo 45.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28/12;

. Ser efetuada *"(...) de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos."* (conforme n.º 1 do artigo 46.º da mesma Lei).

d) Quer os avaliadores, quer os avaliados, deverão proceder ao registo de todos os atos praticados, em sede de avaliação de desempenho, na plataforma SIADAP 123.

e) O não cumprimento das orientações definidas em matéria de formulação de objetivos e respetivos critérios de superação poderá consubstanciar a não validação das propostas de Relevante, submetidas para validação, ao CCA.

f) No âmbito das *Competências* aprovadas pela Portaria n.º 1633/2007 de 31 de Dezembro, o CCA, após análise e discussão, aprovou por unanimidade, as constantes do Anexo III à presente ata para cada carreira/categoria. Em conformidade será emitido despacho do Presidente do Conselho Diretivo.

Relativamente às ponderações a atribuir a cada parâmetro de avaliação (objetivos e competências), após deliberação, foi determinado pelo CCA atribuir as constantes do mesmo Anexo, e que serão consideradas no referido despacho.

g) No caso dos trabalhadores integrados nas carreiras de Assistente Técnico e de Assistente Operacional, desde que reúnam as condições indicadas no n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pelo artigo 34.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, a avaliação incidirá apenas sobre o parâmetro "competências". Aos trabalhadores integrados nesta situação, às competências aprovadas para os restantes deverá acrescer, obrigatoriamente, a

competência "Orientação para Resultados" e outras a selecionar entre avaliador e avaliado.

Nos casos em que se opte por definir objetivos para os trabalhadores integrados nestas carreiras, deverão ser definidos pelo menos 3 (três) objetivos.

h) Existindo discordância por parte do avaliado no ato da definição de objetivos e competências, prevalecerá a posição do avaliador, devendo contudo as razões da discordância serem formalizadas e devidamente fundamentadas por escrito na própria ficha de avaliação.

. **Monitorização**

i) A monitorização do cumprimento dos objetivos, entre avaliador e avaliado deve ser efetuada até 30 de janeiro e 30 de setembro de 2016, devendo dar lugar à produção de relatórios, a entregar ao avaliador no prazo de 20 (vinte) dias a contar das datas indicadas.

j) Esta monitorização consiste na comparação dos resultados obtidos com as metas parcelares estabelecidas, nestas datas.

k) A revisão/reformulação de objetivos, que tenham repercussões no cumprimento dos objetivos do QUAR da APA, I.P. ou na Carta de Missão do Presidente, carece de validação prévia do dirigente máximo do serviço. Nas demais situações, admite-se, por determinação do avaliador, e após discussão com o avaliado, que haja lugar à revisão/reformulação de objetivos até 30 de junho de 2016.

. **Definição de orientações genéricas relativamente ao processo de avaliação do desempenho, no contexto da avaliação prévia a efetuar pelos avaliadores**

O CCA deliberou que os avaliadores deverão ter em conta o seguinte:

a) Os resultados obtidos em cada objetivo são valorados segundo uma escala de 3 níveis: 1 – "Objetivo não atingido", 3 – "Objetivo atingido", 5 – "Objetivo superado".

b) No caso de objetivos com um só indicador, o resultado do objetivo coincide com o resultado do indicador (Não atingido = 1; Atingido = 3; Superado = 5).

c) No caso de objetivos com mais do que um indicador, uma vez que a Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, é omissa, o CCA estabeleceu que o resultado do objetivo deve ser apurado ponderando os resultados dos indicadores e expresso por um número arredondado às décimas (por defeito, se as centésimas se situarem abaixo de 0,05, ou por excesso, se aquelas forem iguais ou superiores a 0,05).

Exemplo:

- Ind. 1 (Pond. 35%) = 3
- Ind.2 (Pond. 65%) = 5
- Pontuação do objetivo: (0,35x3) + (0,65x5) = 4,30 = 4,3

d) O resultado final do objetivo deve, assim, ser estabelecido nos seguintes termos:

- Pontuações arredondadas entre 4,5 e 5: objetivo superado (5);

- Pontuações arredondadas entre 2,5 e 4,4: objetivo atingido (3);
- Pontuações arredondadas entre 1 e 2,4: objetivo não atingido (1).

e) A quantificação final dos "Resultados", das "Competências" e da "Avaliação Final", devem ser expressas por valores com 3 casas decimais, não se devendo proceder a arredondamentos.

f) Aquando da realização da reunião, entre avaliador e avaliado, para conhecimento da nota final, devem ser identificadas as necessidades de formação do trabalhador, devendo ser apostas na respetiva ficha de avaliação, de modo a dar suporte às propostas a constar do Plano de Formação.

g) A avaliação prévia consiste no preenchimento inicial da ficha de avaliação do desempenho, a apresentar ao CCA, para efeitos de harmonização das avaliações no âmbito do serviço ou organismo, antes do conhecimento da avaliação pelo avaliado.

A avaliação prévia traduz-se na apreciação preliminar do desempenho do avaliado, devendo o avaliador:

1. Atender a critérios objetivos na atribuição dos níveis de escala ao avaliado;
2. Fundamentar, com descrição fáctica, os benefícios obtidos para a divisão/departamento/equipa, em cada objetivo e/ou competência pontuados com a menção quantitativa de 5, quando a avaliação final proposta corresponda à menção de desempenho Relevante;
3. Ponderar a auto-formação em termos de competências.

Na fundamentação indicada em 2., deve atender-se, designadamente, a:

i) Contribuição do desempenho do trabalhador *de per si*, para a prossecução dos objetivos estratégicos da APA, I.P. e/ou objetivos do Departamento/Equipa;
ii) Contribuição do desempenho, do trabalhador, como boa prática a ser implementada;
iii) Contribuição do desempenho do trabalhador para a melhoria do desempenho coletivo.

h) Proceder ao preenchimento da ficha de fundamentação anexa a esta ata (Anexo IV) e nesta reunião aprovada, quando a proposta de avaliação final corresponda à menção de desempenho Relevante;

i) Proceder à apresentação de um mapa síntese com a distribuição das propostas de avaliação final de Adequado, Relevante e Inadequado, dos seus avaliados;

j) Utilizar com equilíbrio e justiça a escala de avaliação, tendo presente que os níveis extremos se aplicam apenas a situações excepcionais

k) Garantir que o sistema de avaliação é um instrumento ativo para evidenciar o mérito e promover a excelência.

. **Definição de ações a desenvolver pelo CCA relativamente à harmonização das propostas de avaliação, designadamente no que concerne à atribuição das menções Relevante e Inadequado**

Relativamente à harmonização das avaliações prévias de Relevante e Inadequado, o CCA irá desenvolver as seguintes acções:

1. Verificar eventuais disparidades na forma de apreciação dos níveis de cumprimento das componentes de avaliação;
2. Verificar a comprovada existência de fundamentação para as propostas de Relevante e Inadequado, sob pena de indeferimento liminar;
3. Verificar se os fundamentos apresentados reúnem os critérios definidos pelo CCA e constantes da presente Ata.

Atento o disposto no artigo 69.º da Lei n.º 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 avaliador, acompanhado da respetiva fundamentação, para que este reformule a sua proposta ou a mantenha, neste segundo caso apresentando a devida fundamentação.

De forma a garantir o rigor e a diferenciação dos desempenhos, no âmbito do SIADAP 3, designadamente nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 75.º da supra mencionada Lei, o CCA determinou que as propostas de Desempenho Inadequado e Relevante, bem como a respetiva fundamentação, devem ser entregues ao Departamento de Financeiro e de Recursos Gerais (DFIN), que as fará chegar aos membros do CCA, com a antecedência de pelo menos 5 (cinco) dias úteis, para análise prévia.

Para suportar a análise dos elementos atrás referidos, deliberou o CCA utilizar os seguintes critérios:

1. Serão procurados equilíbrios de quotas por Carreira e por Unidade Orgânica, com aproximações por defeito.
2. A primeira seleção será feita por ordem crescente das notas quantitativas.
3. Complementarmente será efetuada uma análise qualitativa das fundamentações das avaliações elaboradas pelos avaliadores, podendo ocorrer repescagem de casos excluídos na primeira selecção.
4. Em caso de empate serão utilizados os critérios previstos no artigo 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

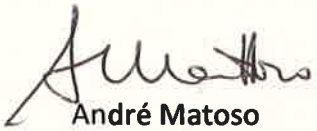
As avaliações finais, após validação, são comunicadas aos avaliados em prazo definido no calendário atrás apresentado.

As propostas para reconhecimento do mérito (Desempenho Excelente), da iniciativa do avaliado ou do avaliador, deverão ser entregues ao DFIN acompanhadas dos respectivos fundamentos após reunião do CCA de validação das menções do Desempenho Relevante. O DFIN fará chegar estas propostas aos membros do CCA no prazo de pelo menos 5 (cinco) dias úteis, para análise.

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

Nuno Lacasta
(Presidente do CD da APA e do CCA)

Filomena Boavida
(Diretora do DGA)



André Matoso
(Diretor da ARH Alentejo)

José Rocha Afonso
(Chefe do GSB)

Vitor Cardoso
(Chefe de Divisão do DRHF do DFIN)

Helena Oliveira
(Secretária)

Critérios de Ponderação Curricular

Ao abrigo do disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2008 de 28 de Dezembro, do Despacho Normativo n.º 4-A/2010 de 8 de Fevereiro, publicado no D.R., II série, Parte C, e atendendo ao n.º 1 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro (LOE 2013), o Conselho Coordenador da Avaliação da APA, I.P. (adiante designado CCA) deliberou, em reunião de 18 de fevereiro de 2015, rever os critérios definidos para os biénios seguintes a 2012 e fixar os seguintes critérios e tabelas aplicáveis à ponderação curricular e respetiva valoração para o biénio 2013/2014 e seguintes:

1. Elementos de avaliação:

Na realização da ponderação curricular serão considerados os seguintes fatores:

- Habilitação Académica ou Profissional (HAP);
- Experiência Profissional (EP);
- Valorização Curricular (VC);
- Exercício de Funções Dirigentes ou outros Cargos ou Funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EFD).

2. Carreiras / Categorias avaliadas:

Consideram-se para este efeito os seguintes grupos de carreiras/categorias:

- Técnicos Superiores/Especialistas de Informática
- Assistentes Técnicos/Técnicos de Informática/Vigilantes da Natureza
- Assistentes Operacionais/Fiscais de Obras

3. Avaliação Final

A avaliação final corresponde às seguintes menções qualitativas:

- Desempenho Relevante: 4 a 5 valores;
- Desempenho Adequado: 2 a 3,999 valores;
- Desempenho Inadequado: 1 a 1,999 valores.

No biénio 2013/2014, por ser excecional (não existiu avaliação ordinária), os requerentes da ponderação curricular constituem um universo autónomo face à avaliação do desempenho para aplicação das quotas.

Nesse biénio, a menção de Relevante é atribuída, de entre o universo de trabalhadores com avaliação igual ou superior a 4, aos que tiverem a pontuação mais elevada até ao limite da quota estabelecida por via da diferenciação dos desempenhos. Aos trabalhadores, deste universo, cuja pontuação estiver abaixo deste limite, é atribuída a pontuação de 3,999 e a correspondente menção de Desempenho Adequado.

Para efeitos de eventual reconhecimento de mérito (desempenho Excelente), no caso de obtenção de valoração igual ou superior a 4, por iniciativa do avaliado ou do avaliador, a proposta apresentada é objeto de apreciação pelo CCA.

Cada um dos elementos de ponderação curricular referidos no ponto 1. é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, de acordo com os critérios definidos pelo CCA, não podendo em qualquer caso, ser atribuída pontuação inferior a 1.

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de ponderação curricular, acima enunciados, sendo calculada nos seguintes termos:

$$PC = \frac{10HAP + 55EP + 20VC + 15EFD}{100}$$

Quando deva ser atribuída pontuação 1 ao exercício de cargos dirigentes ou outros Cargos ou Funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EFD), as ponderações previstas no n.º anterior são alteradas nos seguintes termos:

$$PC = \frac{10HAP + 60EP + 20VC + 10EFD}{100}$$

➢ Avaliação dos trabalhadores integrados nas carreiras de Técnico Superior/Especialista de Informática:

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)

Entende-se por habilitação académica apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este possa ser equiparada.

Entende-se por habilitação profissional a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

As habilitações académicas ou profissionais são certificadas por documento comprovativo, válido, do respetivo estabelecimento de ensino.

Na valoração dos elementos "habilitações académicas" e "habilitações profissionais" são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.

A valoração deste fator é efetuada de acordo com a seguinte grelha:

Habilitações académicas e profissionais iguais às exigidas para a carreira	3 Valores
Habilitações académicas e profissionais superiores às exigidas para a carreira	5 Valores

Experiência Profissional (EP)

A experiência profissional pondera e valora o desempenho de funções e actividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

A experiência profissional é declarada pelo requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em acções ou projetos de relevante interesse, e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades.

Exercício de funções em áreas estratégicas e/ou relevantes para o Serviço:

Para efeitos de valoração do desempenho de funções ou atividades, são consideradas as exercidas de acordo com a seguinte grelha:

Funções exercidas em áreas não estratégicas nem de relevante interesse para a APA, I.P.	1 Valor
Funções exercidas até três áreas estratégicas ou de relevante interesse para a APA, I.P.	3 Valores
Funções exercidas em quatro ou mais áreas estratégicas ou de relevante interesse para a APA, I.P.	5 Valores

Consideram-se:

- Áreas Estratégicas - As que estão identificadas nos documentos do Ciclo de Gestão da APA, I.P. para o biénio em avaliação, nomeadamente nos QUAR, nos Planos e nos Relatórios de Atividades da APA, I.P.. Para a avaliação dos biénios 2013/2014 e 2015/2016 as áreas estratégicas a considerar são, entre outras:
  - Reestruturação e Organização Interna da APA, I.P.;
  - Estratégias e Análise Económica (inclui o Crescimento Verde);
  - Gestão Estratégica da Água;
  - Gestão Estratégica do Ar e do Clima;
  - Gestão Estratégica dos Resíduos;
  - Avaliação e Gestão Ambiental;
  - Rede Laboratorial;
  - Comunicação, Educação e Cidadania Ambiental;
  - Cooperação e Parcerias Nacionais e Internacionais.

- Áreas de Relevante Interesse para o Serviço:
  - Atividades de apoio que envolvem participação ativa, na sua área de competências, em seminários ou congressos.
  - Atividades como formador, conferencista ou orador em áreas compreendidas nas atribuições do órgão ou serviço onde desempenhou funções.
  - Tutoria de estágios curriculares ou profissionais.
  - Autoria ou co-autoria de livros, artigos ou outras publicações de caráter técnico.
  - Designação como elemento de júri de procedimento concursal, aquisição de bens e serviços ou empreitadas de obras públicas, desde que com exercício efectivo.
  - Participação em, ou coordenação de, grupos de trabalho, atividades ou projectos, reuniões nacionais ou internacionais e missões, por nomeação oficial.
  - Exercício de funções de representação dos serviços.
  - Actividades letivas relacionadas com a área profissional.

Valorização Curricular (VC)

Nos termos do artigo 6.º do Despacho anteriormente referido, no **factor Valorização Curricular** só são tidos em conta **os últimos cinco anos** a contar do ano em avaliação.

a) Avaliação final do fator VC

$$VC = \frac{50FP + 50VA}{100}$$

Em que:
FP – Formação Profissional
VA – Valorização Académica

b) Formação Profissional (FP)

É considerada a participação em acções de formação, associadas à atividade que o trabalhador desempenha, e autorizadas pelo superior hierárquico, devidamente comprovadas por certificados, diplomas ou outros documentos credíveis, que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação (para efeitos de conversão, considera-se que 1 dia corresponde a 7 horas e meio-dia corresponde a 3 horas e meia).

São também considerados os estágios, congressos, seminários, ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos.

A valoração deste fator é efetuada de acordo com as seguintes grelhas:

Frequência de ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho que perfaçam um total	<60 horas	1 Valor
	<120 horas	3 Valores
	= ou > a 120 horas	5 Valores

c) Valorização Académica (VA)

Na Valorização Curricular são consideradas as habilitações Académicas obtidas após a integração na carreira, de acordo com a seguinte grelha:

Habilitações académicas de base	Habilitações académicas superiores às de base
3 Valores	5 Valores

A valoração atrás atribuída não é cumulativa, não podendo exceder o máximo de 5 valores.

Exercício de Cargos Dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EFD)

Neste fator é avaliado o exercício de cargos dirigentes, ainda que em regime de substituição.

É ainda avaliado o exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e de relevante interesse social, de acordo com a seguinte grelha:

Cargos	Valores
Titular de órgão de soberania, de outros cargos políticos ou de cargos dirigentes, **por um período igual ou superior a 3 anos,** ou cargos legalmente equiparados.	5
Titular dos cargos anteriormente referidos **por um período inferior a 3 anos**; cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou cargos legalmente equiparados; cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania; cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira; outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.	3
Nas carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2, exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.	3
Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical.	3
Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social; outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.	3
Não exercício de cargos ou funções referidos nas grelhas anteriores ou exercício de cargo ou função **por período inferior a 12 meses.**	1

A valoração atribuída aos cargos exercidos por período igual ou superior a 12 meses não é cumulativa, não podendo exceder o máximo de 5 valores.

O exercício de qualquer das funções atrás descritas implica a sua comprovação através de documento próprio, nomeadamente Termo de Posse ou Despacho de nomeação.

➢ Avaliação dos trabalhadores integrados nas carreiras de Assistente Técnico/Técnico de Informática/Vigilante da Natureza:

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)

Entende-se por habilitação académica apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este possa ser equiparada.

Entende-se por habilitação profissional a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

As habilitações académicas ou profissionais são certificadas por documento comprovativo, válido, do respetivo estabelecimento de ensino.

Na valoração dos elementos "habilitações académicas" e "habilitações profissionais" são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.

A valoração deste fator é efetuada de acordo com a seguinte grelha:

Habilitações académicas e profissionais iguais às exigidas para a carreira	3 Valores
Habilitações académicas e profissionais superiores às exigidas para a carreira	5 Valores

Experiência Profissional (EP)

A experiência profissional pondera e valora o desempenho de funções e atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

A experiência profissional é declarada pelo requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em acções ou projetos de relevante interesse, e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades.

Exercício de funções em áreas estratégicas e/ou relevantes para o Serviço:

- Participação em Grupos de Trabalho.
- Participação em projetos internos do serviço, que tenham justificado a designação individual ou constituição de equipa para o efeito.
- Atividade de formador.
- Apoio a estudos e projetos.
- Realização de atividades de responsabilidade acrescida.
- Realização de atividades de coordenação.
- Apresentação de propostas de medidas de melhoria para a qualidade do serviço, aprovadas superiormente.
- Louvores.

- Funções de apoio técnico a reuniões, acções de formação, seminários, etc.
- Atividades como formador, conferencista ou orador em áreas compreendidas nas atribuições do órgão ou serviço onde desempenhou funções.
- Tutoria de estágios curriculares ou profissionais.
- Autoria ou co-autoria de livros, artigos ou outras publicações de caráter técnico.
- Designação como elemento de júri de procedimento concursal, aquisição de bens e serviços ou empreitadas de obras públicas.
- Participação em projetos, missões e grupos de trabalho, por nomeação oficial;
- Exercício de funções de representação dos serviços.
- Actividades letivas relacionadas com área profissional.
- Participação em reuniões internacionais.

Valorização Curricular (VC)

Nos termos do artigo 6.º do Despacho anteriormente referido, no **fator Valorização Curricular** só são tidos em conta **os últimos cinco anos** a contar do ano em avaliação.

a) Avaliação final do fator VC

$$VC = \frac{50FP + 50VA}{100}$$

Em que:
FP – Formação Profissional
VA – Valorização Académica

b) Formação Profissional (FP)
É considerada a participação em acções de formação, associadas à atividade que o trabalhador desempenha, e autorizadas pelo superior hierárquico, devidamente comprovadas por certificados, diplomas ou outros documentos credíveis, que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação (para efeitos de conversão, considera-se que 1 dia corresponde a 7 horas e meio-dia corresponde a 3 horas e meia).

São também considerados os estágios, congressos, seminários, ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos.

A valoração deste fator é efetuada de acordo com as seguintes grelhas:

Frequência de ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho que perfaçam um total	<35 horas	1 Valor
	<70 horas	3 Valores
	= ou > a 70 horas	5 Valores

c) Valorização Académica (VA)

Na Valorização Curricular são consideradas as habilitações Académicas obtidas após a integração na carreira, de acordo com a seguinte grelha:

Habilitações académicas de base	Habilitações académicas superiores às de base
3 Valores	5 Valores

A valoração atrás atribuída não é cumulativa, não podendo exceder o máximo de 5 valores.

Exercício de Cargos Dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EFD)

Neste fator é avaliado o exercício de cargos dirigentes, ainda que em regime de substituição.

É ainda avaliado o exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e de relevante interesse social, de acordo com a seguinte grelha:

Cargos	Valores
Titular de órgão de soberania, de outros cargos políticos ou de cargos dirigentes, **por um período igual ou superior a 3 anos**, ou cargos legalmente equiparados.	5
Titular dos cargos anteriormente referidos **por um período inferior a 3 anos**; cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou cargos legalmente equiparados; cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania; cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira; outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.	3
Nas carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2, exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.	3
Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical.	3

Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social; outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.	3
Não exercício de cargos ou funções referidos nas grelhas anteriores ou exercício de cargo ou função **por período inferior a 12 meses.**	1

A valoração atribuída aos cargos exercidos por período igual ou superior a 12 meses não é cumulativa, não podendo exceder o máximo de 5 valores.

O exercício de qualquer das funções atrás descritas implica a sua comprovação através de documento próprio, nomeadamente Termo de Posse ou Despacho de nomeação.

➢ Avaliação dos trabalhadores integrados nas carreiras de Assistente Operacional/Fiscal de Obra:

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)

Entende-se por habilitação académica apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este possa ser equiparada.

Entende-se por habilitação profissional a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

As habilitações académicas ou profissionais são certificadas por documento comprovativo, válido, do respetivo estabelecimento de ensino.

Na valoração dos elementos "habilitações académicas" e "habilitações profissionais" são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.

A valoração deste fator é efetuada de acordo com a seguinte grelha:

Habilitações académicas e profissionais iguais às exigidas para a carreira	3 Valores
Habilitações académicas e profissionais superiores às exigidas para a carreira	5 Valores

Experiência Profissional (EP)

A experiência profissional pondera e valora o desempenho de funções e atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

A experiência profissional é declarada pelo requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em acções ou projetos de relevante interesse, e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades.

Exercício de funções em áreas estratégicas e/ou relevantes para o Serviço:

Para efeitos de valoração do desempenho de funções ou atividades, são consideradas as exercidas de acordo com a seguinte grelha:

Até 3 atividades desempenhadas	1 Valor
Mais de 3 até 6 atividades desempenhadas	3 Valores
Mais de 6 atividades desempenhadas	5 Valores

Consideram-se:

- Realização de atividades de responsabilidade acrescida.
- Realização de atividades de coordenação.
- Louvores.

- Funções de apoio técnico a reuniões, ações de formação, seminários, etc.
- Atividades como formador.
- Tutoria de estágios profissionais.
- Designação como elemento de júri de procedimento concursal.
- Participação em projetos, missões e grupos de trabalho, por nomeação oficial.
- Apresentação de propostas de medidas de melhoria para a qualidade do serviço, aprovadas superiormente.

Valorização Curricular (VC)

Nos termos do artigo 6.º do Despacho anteriormente referido, no **factor Valorização Curricular** só são tidos em conta **os últimos cinco anos** a contar do ano em avaliação.

a) Avaliação final do fator VC

$$VC = \frac{50FP + 50VA}{100}$$

Em que:
FP – Formação Profissional
VA – Valorização Académica

b) Formação Profissional (FP)
É considerada a participação em acções de formação, associadas à atividade que o trabalhador desempenha, e autorizadas pelo superior hierárquico, devidamente comprovadas por certificados, diplomas ou outros documentos credíveis, que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação (para efeitos de conversão, considera-se que 1 dia corresponde a 7 horas e meio-dia corresponde a 3 horas e meia).

São também considerados os estágios, congressos, seminários, ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos.

A valoração deste fator é efetuada de acordo com as seguintes grelhas:

Frequência de ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho que perfaçam um total	<30 horas	1 Valor
	<50 horas	3 Valores
	= ou > a 50 horas	5 Valores

c) Valorização Académica (VA)
Na Valorização Curricular são consideradas as habilitações Académicas obtidas após a integração na carreira, de acordo com a seguinte grelha:

Habilitações académicas de base	Habilitações académicas superiores às de base
3 Valores	5 Valores

A valoração atrás atribuída não é cumulativa, não podendo exceder o máximo de 5 valores.

Exercício de Cargos Dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EFD)

Neste fator é avaliado o exercício de cargos dirigentes, ainda que em regime de substituição.

É ainda avaliado o exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e de relevante interesse social, de acordo com a seguinte grelha:

Cargos	Valores
Titular de órgão de soberania, de outros cargos políticos ou de cargos dirigentes, **por um período igual ou superior a 3 anos,** ou cargos legalmente equiparados.	5
Titular dos cargos anteriormente referidos **por um período inferior a 3 anos**; cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou cargos legalmente equiparados; cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania; cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira; outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.	3
Nas carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2, exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.	3
Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical.	3
Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social; outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.	3

Não exercício de cargos ou funções referidos nas grelhas anteriores ou exercício de cargo ou função **por período inferior a 12 meses.**	1

A valoração atribuída aos cargos exercidos por período igual ou superior a 12 meses não é cumulativa, não podendo exceder o máximo de 5 valores.

O exercício de qualquer das funções atrás descritas implica a sua comprovação através de documento próprio, nomeadamente Termo de Posse ou Despacho de nomeação.

Cronograma SIADAP para o Ciclo Avaliativo 2015/2016

MOMENTOS	INTERVENIENTES	Janeiro		Fevereiro		Março		Abril		Maio		Junho		Julho		Agosto		Setembro		Outubro		Novembro		Dezembro	
		1 a 15	16 a 30	1 a 15	16 a 28/29	1 a 15	16 a 31	1 a 15	16 a 30	1 a 15	16 a 31	1 a 15	16 a 30	1 a 15	16 a 31	1 a 15	16 a 31	1 a 15	16 a 30	1 a 15	16 a 31	1 a 15	16 a 30	1 a 15	16 a 31
1.º momento - Planeamento - Ano 2015:																									
Reunião de planeamento do CCA	CCA				■																				
Reunião de planeamento com os Departamentos - SIADAP 1 e 2	Presidência e Dirigentes					■	■																		
Reunião de planeamento com os Trabalhadores - SIADAP 3	Avaliadores/Avaliados						■	■																	
2.º momento - Contratualização - Ano 2015:																									
Reuniões para contratualização de objetivos	Avaliadores/Avaliados							■	■	■	■	■	■	■											
3.º momento - Monitorização - Ano 2016:																									
Reuniões de monitorização	Avaliador/Avaliado	■	■															■	■						
4.º momento - Avaliação - Ano 2017:																									
Auto-avaliação	Avaliados	■																							
Avaliação (prévia)	Avaliadores	■																							
Reunião de Harmonização do CCA	CCA		■																						
Reuniões de Avaliação 1	Avaliadores/Avaliados com Adequado e possíveis propostos a Excelente			■																					
Reunião de Validação de Inadequados e Relevantes do CCA e Reconhecimento de Mérito (Excelentes)	CCA				■																				
Reuniões de Avaliação 2	Avaliadores/Avaliados com Relevante, Excelente e Inadequado				■																				
Reunião para Reconhecimento de mérito (excelentes) do CCA	CCA					■																			
Reuniões de Avaliação 3						■																			
Comissão Paritária	Membros eleitos					■	■																		
Homologação	Dirigente máximo					■	■	■	■																
Reclamação e outras impugnações	Avaliado/Dirigente máximo							■	■	■															
Conhecimento da decisão	Dirigente máximo / Avaliado							■	■	■	■														

AGÊNCIA PORTUGUESA DO AMBIENTE

Competências a considerar na avaliação de desempenho dos trabalhadores (biénio 2015/2016) e dos dirigentes intermédios

- **Trabalhadores:**

CARREIRA/CATEGORIA	COMPETÊNCIAS	
	N.º	Discrição
Técnicos Superiores, Especialistas de Informática (6 competências)	1 5 10 11 13 ...	Orientação para resultados Conhecimentos especializados e experiência Responsabilidade e compromisso com o serviço Relacionamento interpessoal Trabalho de equipa e cooperação + *1 competência a selecionar entre avaliador e avaliado*
Assistentes Técnicos, Técnicos de Informática, Vigilantes da Natureza (6 competências)	3 4 5 10	Conhecimentos e experiência Organização e método de trabalho Adaptação e melhoria contínua Relacionamento interpessoal + *2 competências a selecionar entre avaliador e avaliado*
Assistentes Operacionais, Fiscais de Obras (6 competências)	3 5 7 13	Conhecimentos e experiência Trabalho de equipa e cooperação Relacionamento interpessoal Tolerância à pressão e contrariedades + *2 competências a selecionar entre avaliador e avaliado*

Relativamente às ponderações a atribuir a cada parâmetro de avaliação, nos termos do n.º 2 do artigo 50.º, será atribuído ao parâmetro "resultados" uma ponderação de 60% e ao parâmetro "competências" uma ponderação de 40%.

- **Trabalhadores que reúnam as condições indicadas no n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pelo artigo 34.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro (avaliação apenas do parâmetro Competências):**

CARREIRA/CATEGORIA	COMPETÊNCIAS	
	N.º	Discrição
Assistentes Técnicos, Técnicos de Informática, Vigilantes da Natureza (11 competências)	1	Orientação para resultados
	3	Conhecimentos e experiência
	4	Organização e método de trabalho
	5	Adaptação e melhoria contínua
	7	Trabalho de equipa e cooperação
	10	Relacionamento interpessoal
	...	+
	...	*5 competências a selecionar entre avaliador e avaliado*
	...	
	...	
	...	
Assistentes Operacionais, Fiscais de Obras (9 competências)	1	Orientação para resultados
	3	Conhecimentos e experiência
	5	Trabalho de equipa e cooperação
	7	Relacionamento interpessoal
	13	Tolerância à pressão e contrariedades
	...	+
	...	*4 competências a selecionar entre avaliador e avaliado*
	...	
	...	

- **Dirigentes Intermédios:**

CARGO	COMPETÊNCIAS	
	N.º	Discrição
Dirigentes Intermédios (8 competências)	1	Orientação para Resultados
	3	Planeamento e organização
	4	Liderança e gestão das pessoas
	6	Otimização de recursos
	8	Conhecimentos especializados e experiência
	10	Orientação para a inovação e mudança
	15	Negociação e Persuasão
	18	Trabalho de equipa e cooperação

Relativamente às ponderações a atribuir a cada parâmetro de avaliação dos dirigentes intermédios, nos termos do n.º do n.º 10 do artigo 36.º, será atribuído ao parâmetro "resultados" uma ponderação de 75% e ao parâmetro "competências" uma ponderação de 25%.

AGÊNCIA PORTUGUESA DO AMBIENTE

Avaliação do Desempenho

Trabalhadores (SIADAP3)

Ficha de Fundamentação do Avaliador da Proposta da Menção de Relevante (Objetivos e Competências)

Avaliador	
Carreira/Categoria	
Avaliado	
Unidade Orgânica	
Carreira	
Período em avaliação	

1. Resultados - Justificação do grau de realização dos objectivos superados

Fundamentação - Contribuição do Desempenho do Trabalhador			
Na prossecução dos objetivos estratégicos da APA, I.P.	**Como boa prática a ser implementada**	**Para a melhoria do desempenho coletivo**	**Outros**

2. Competências - Justificação das competências demonstradas a um nível elevado

Fundamentação - Contribuição do Desempenho do Trabalhador			
Na prossecução dos objetivos estratégicos da APA	**Como boa prática a ser implementada**	**Para a melhoria do desempenho coletivo**	**Outros**

O avaliador:
Data: