

---

Ata N.º 01 /2016

Reunião do Conselho de Coordenação da Avaliação de Desempenho da Agência Portuguesa do Ambiente  
(CCA)

No dia 20 de janeiro de 2016, pelas 15h00, reuniu, nas instalações da Agência Portuguesa do Ambiente (APA), na Rua da Murgueira - Zambujal, o Conselho de Coordenação da Avaliação de Desempenho (CCA), com os seguintes pontos de Ordem de Trabalhos:

1. Definição do universo para aplicação das quotas – Avaliação de desempenho do biénio 2015/2016.
2. Aplicação do n.º 3 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Estiveram presentes:

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

## 1. Definição do universo para aplicação das quotas – Avaliação de desempenho do biénio 2015/2016.

Considerando que:

- a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP) estabelece, no n.º 1 do art.º 16.º, que compete ao dirigente máximo dos serviços que integrem unidades homogéneas, assegurar a conceção e monitorização de um sistema de indicadores de desempenho que permita a sua comparabilidade;
- a Circular n.º 9/2015/SG/DSRH-DAAQ, da Secretaria-Geral do MAOTE, veio identificar as Administrações de Região Hidrográfica como unidades homogéneas,

foram identificados os indicadores que permitissem comparar as ARH em sede de avaliação do serviço.

No que respeita à avaliação de unidades heterogéneas, a avaliação de desempenho dos trabalhadores deverá ter em consideração a percentagem de relevantes definidos por lei, tendo em conta o universo da APA, bem como o número de efetivos, distribuídos por carreira, de cada um dos Departamentos ou unidades orgânicas de grau inferior desde que não integradas em Departamentos.

Nestes termos, e caso se venha a verificar um número superior de avaliações de desempenho *Relevante* relativamente à percentagem decorrente do peso de cada um dos Departamentos, as avaliações deverão, obrigatoriamente, ser ordenadas e hierarquizadas de modo a permitir ao CCA garantir o disposto no art.º 75.º do SIADAP.

Sem prejuízo de, atentas as fundamentações apresentadas pelos dirigentes, poderem ser relevadas, em sede de CCA, as classificações que ultrapassem as quotas correspondentes ao peso relativo de cada um dos Departamentos.

## 2. Aplicação do n.º 3 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

O art.º 42.º do SIADAP estabelece que o serviço efetivo deve ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador, ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto direto pelo período temporal, de pelo menos um ano, admita, por decisão favorável do CCA, a realização da avaliação.

Nestes termos, o CCA deliberou dever ser realizada a avaliação nos casos em que o trabalhador tenha tido contacto funcional superior a 1 ano no biénio 2015/2016, ainda que os seus objetivos lhe tenham sido contratualizados por um período inferior a um ano, e os seus resultados possam ser medidos até ao final de 2016, desde que não resulte daí classificação inferior à última obtida em sede de SIADAP.

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



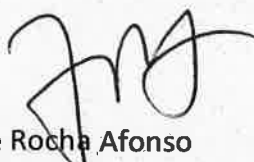
Nuno Lacasta  
(Presidente do CD da APA e do CCA)



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)



Handwritten initials and signatures in the top right corner, including 'NB' and several illegible signatures.

---

**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. Dr.ª Helena Oliveira – Secretária.

*Handwritten marks: arrows and initials at the top left of the page.*

**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:  $(0,35 \times 3) + (0,65 \times 5) = 4,30 = 4,3$
- 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 excecionais
- 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)



**Vítor Cardoso**  
(Chefe de Divisão do DRHF do DFIN)



**Helena Oliveira**  
(Secretária)



*[Handwritten signatures and initials]*

**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**

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

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large stylized 'A' and other illegible marks.



AGÊNCIA  
PORTUGUESA  
DO AMBIENTE

Anexo IV - Ata da Reunião N.º 02/2015 do CCA, de 03.03.2015

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

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

O avaliador:

Data:



*Handwritten signature and initials, possibly 'Ator' and 'ARP'.*

DELIBERAÇÃO n.º: 28/CD/2015

Data: 23.11.2015

---

**Assunto: Avaliação SIADAP no biénio 2015/2016**

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na sua redação atual, veio estabelecer um ciclo avaliativo bienal para avaliação de trabalhadores, tendo-se iniciado o primeiro biénio em 2013 (cfr. artigo 49.º, n.ºs 4 a 6), encontrando-se a decorrer, em 2015/2016, o segundo biénio.

Deste modo, considerando que:

Com a publicação do Despacho n.º 9857, em 31 de agosto de 2015, designadamente com a aprovação prévia das listas PREMAC, ficaram definidos o universo de trabalhadores e as carreiras a considerar para efeitos de avaliação ordinária.

O QUAR aprovado em 8 de outubro de 2015 veio fixar os objetivos em sede SIADAP1, permitindo o seu desdobramento em cascata e, conseqüentemente, a avaliação das unidades orgânicas e respetivos trabalhadores.

Os procedimentos concursais para o provimento dos dirigentes intermédios da APA se encontram praticamente concluídos, permitindo a sua avaliação e das respetivas unidades orgânicas no decurso da comissão de serviço, em cumprimento do disposto no artigo 37.º do SIADAP.

Delibera o Conselho Diretivo, nos termos do artigo 21.º Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, conjugado com o artigo 7.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro:

1. Aplicar a todos os trabalhadores a avaliação de desempenho ordinária no biénio 2015/2016;

2. Estabelecer como data limite de contratualização de objetivos o dia 18 de dezembro de 2015, tendo presente os requisitos funcionais para a avaliação previstos no artigo 42.º do SIADAP.

APA, I.P., 23 de novembro de 2015.

O Conselho Diretivo

O Presidente




Nuno Lacasta

O Vice-Presidente



António Sequeira Ribeiro

A Vogal



Ana Teresa Perez

A Vogal



Inês Diogo