

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, DO MAR, DO AMBIENTE E DO ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO

Direção-Geral de Alimentação e Veterinária

Aviso (extrato) n.º 7157/2013

Em cumprimento do preceituado no n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, faz-se público que se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do 1.º dia de publicitação na bolsa de emprego público (BEP), procedimento concursal com vista ao provimento do cargo de direção intermédia do 1.º grau, correspondente ao cargo de diretor de Serviços de Gestão e Administração, constante do artigo 2.º da Portaria n.º 282/2012, de 17 de setembro.

14 de abril de 2013. — A Diretora-Geral de Alimentação e Veterinária,
Maria Teresa da Costa Mendes Victor Villa de Brito.

206988199

MUNICÍPIO DE PONTE DE LIMA

Aviso n.º 7158/2013

Procedimento concursal para provimento de cargos de direção intermédia de 3.º grau

Para os devidos efeitos se faz público que, nos termos do disposto no artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15/01, na redação dada pela Lei n.º 64/2011, de 22/12, aplicada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29/08, e por deliberação da Câmara Municipal de 03/04/2013 e da Assembleia Municipal de 02/05/2013, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar do primeiro dia de publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal para provimento do seguinte cargo de direção intermédia:

Cargo de direção intermédia de 3.º grau:

a) Chefe da Unidade Orgânica de Recursos Naturais e rurais

7 de maio de 2013. — O Presidente da Câmara Municipal, *Eng. Victor Manuel Alves Mendes.*

306960155

MUNICÍPIO DE SINES

Aviso n.º 7159/2013

Recrutamento para cargo de direção intermédia 3.º grau — Coordenador

Nos termos do n.º 2, do artigo 21.º Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação conferida pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, aplicável à administração local por força do n.º 1, da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, se torna público que, no seguimento da deliberação de Assembleia Municipal de 30 de abril de 2013 e da Reunião de Câmara de 4 de março de 2013, encontra-se aberto procedimento concursal de seleção, com vista ao provimento, em regime de comissão de serviço, de cargo de direção intermédia de 3.º grau, do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Sines, para Coordenador da Unidade de Gestão Financeira.

A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri e dos métodos de seleção do referido procedimento concursal, será publicitada na Bolsa de Emprego Público, até ao 2.º dia útil após a data da publicação deste aviso, na 2.ª série do *Diário da República*.

11 de maio de 2013. — A Vereadora com competências delegadas,
Cármen Francisco.

306968831

MUNICÍPIO DE VALE DE CAMBRA

Aviso n.º 7160/2013

Nos termos do n.º 2, do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação conferida pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, aplicável à administração local por força do n.º 1, da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, torna-se público que, se encontra aberto procedimento concursal de seleção, com vista ao provimento, em regime de comissão de serviço, para o cargo de direção intermédia de 2.º grau, do mapa de pessoal da Câmara Municipal da Vale de Cambra, para Chefe de Divisão Financeira e de Controlo de Gestão, nos exatos termos e condições definidos em aviso a publicar na BEP-Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), pelo prazo de 10 dias úteis, contados do dia da publicação na referida Bolsa.

17 de maio de 2013. — O Presidente da Câmara Municipal, *Eng. José António Bastos da Silva.*

306982844



PARTE J3

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

Aviso n.º 7161/2013

Acordo coletivo de trabalho para a adaptação do SIADAP 3 aos trabalhadores integrados na carreira especial médica — ACT n.º 12/2011

Acordo coletivo de trabalho n.º 12/2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 236, de 12 de dezembro de 2011

Deliberação da comissão paritária

Deliberação da comissão paritária criada no âmbito do acordo coletivo de trabalho para a adaptação do SIADAP 3 aos trabalhadores integrados na carreira especial médica, publicado sob a designação de Acordo coletivo de trabalho n.º 12/2011, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 236, de 12 de dezembro de 2011.

Nos termos da cláusula 22.ª do Acordo coletivo de trabalho n.º 12/2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 236, de 12 de dezembro de 2011, os modelos das fichas de autoavaliação, de avaliação, de reformulação de objetivos e respetivos indicadores e de monitorização aplicáveis à avaliação do desempenho do pessoal médico integrado na carreira especial médica (SIADAP 3), e abrangido pelo citado Acordo são os que vigoram para a carreira de técnico superior, os quais, em resultado das especificidades constantes da carreira especial médica, devem ser adaptados pela Comissão paritária do referido Acordo coletivo de trabalho.

Neste termos, ponderadas as especificidades que caracterizam o desempenho do pessoal médico, em observância ao disposto no artigo 349.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e nas Cláusulas 22.ª e 25.ª do acordo coletivo de trabalho acima referido, cumpre à respetiva comissão paritária proceder à aprovação dos modelos de fichas de autoavaliação, de avaliação, de reformulação de objetivos e respetivos indicadores e de monitorização, aplicáveis à avaliação do desempenho do pessoal médico (SIADAP 3) o que se faz de imediato.

Assim:

Ao abrigo do disposto na cláusula 22.ª do Acordo coletivo de trabalho n.º 12/2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 236, de 12 de dezembro de 2011, são aprovados os modelos de fichas de avaliação, de autoavaliação, de reformulação de parâmetros e respetivos

indicadores e de monitorização, relativas à aplicação do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e adaptado, nos termos do artigo 26.º, do Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de agosto, pelo Acordo coletivo de trabalho n.º 12/2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 236, de 12 de dezembro de 2011, aos trabalhadores médicos integrados na carreira especial médica estabelecida pelo mencionado Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 266-D/2012, de 31 de dezembro, que se encontram em anexo à presente deliberação da comissão paritária do Acordo coletivo de trabalho n.º 12/2011, dela fazendo parte integrante.

A presente deliberação foi tomada por unanimidade.

Lisboa, 19 de abril de 2013.

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DA CARREIRA ESPECIAL MÉDICA

FICHA DE AVALIAÇÃO

MINISTÉRIO _____

ENTIDADE/ESTABELECIMENTO _____

SERVIÇO _____

NIF _____

(A preencher pela Equipa de avaliação)

Avaliadores	
Nome	
Cargo	
NIF	
Nome	
Cargo	
NIF	
Nome	
Cargo	
NIF	
Nome	
Cargo	
NIF	

Avaliado	
Categoria	
Unidade orgânica/Equipa médica	
NIF	

Período em avaliação _____ a _____

Os membros da Comissão Paritária

Elda Maria Correia Guerreiro Morais

Isabel Maria Alves Figueiredo

Helena Margarida Pinheiro Lousada

Sandra Maria Pereira Rebelo do Carmo Parreira de Figueiredo Neto

João Manoel Silva Moura Reis

José Manuel Pinto Almeida

Maria Pilar Ferreira Vicente da Silva

João Nunes Rodrigues

Depositada em 13 de maio de 2013, ao abrigo do n.º 4 do artigo 349.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 6/2013, a fls. 5 do Livro n.º 1.

A Diretora-Geral, Carolina Ferra.

1. OBJETIVOS DA UNIDADE ORGÂNICA/EQUIPA MÉDICA

Descrição dos objetivos da Unidade orgânica/Equipa médica

2. PARÂMETROS DA AVALIAÇÃO

2.1 OBJETIVOS INDIVIDUAIS

(A preencher no início do período de avaliação)

(A preencher no final do período de avaliação)

	DESCRIÇÃO DO OBJETIVO DETERMINAÇÃO DOS INDICADORES DE MEDIDA E CRITÉRIOS DE SUPERAÇÃO	PONDERAÇÃO	AVALIAÇÃO		
			Objetivo superado (Pontuação 5)	Objetivo atingido (Pontuação 3)	Objetivo não atingido (Pontuação 1)
1	Objetivo				
	Indicadores de medida				
	Crítérios de superação				
2	Objetivo				
	Indicadores de medida				
	Crítérios de superação				
3	Objetivo				
	Indicadores de medida				
	Crítérios de superação				

Pontuação do Parâmetro _____

Pela Equipa de avaliação, em -----/-----/-----

O avaliado, em ---/---/---

Os objetivos n.º(s) -----foram reformulados em ---/---/--- constando de anexo a esta ficha

Pela Equipa de avaliação, em -----/-----/-----

O avaliado, em ---/---/---

2.2 COMPETÊNCIAS DE DESEMPENHO

(A preencher no início do período de avaliação)

COMPETÊNCIAS DE DESEMPENHO ESCOLHIDAS	
N.º	DESIGNAÇÃO

Obs: Competências constantes da Lista de Competências aprovada pelo Conselho Coordenador da Avaliação – Ata do CCA de ---/---/---

(A preencher no final do período de avaliação)

AVALIAÇÃO		
Competência demonstrada a um nível elevado (Pontuação 5)	Competência demonstrada (Pontuação 3)	Competência não demonstrada ou inexistente (Pontuação 1)

Pontuação do Parâmetro	
-------------------------------	--

Pela Equipa de avaliação,

em ___/___/___, _____

O avaliado, em ___/___/___, _____

3. AVALIAÇÃO FINAL

PARÂMETROS DA AVALIAÇÃO	A	B	C (AxB)
	PONTUAÇÃO	PONDERAÇÃO	PONTUAÇÃO PONDERADA
OBJETIVOS INDIVIDUAIS			
COMPETÊNCIAS DE DESEMPENHO			

AVALIAÇÃO FINAL – MENÇÃO QUALITATIVA	DESEMPENHO RELEVANTE	
	DESEMPENHO ADEQUADO	
	DESEMPENHO INADEQUADO	

4. FUNDAMENTAÇÃO DA MENÇÃO DE DESEMPENHO RELEVANTE

A avaliação com menção de “Desempenho Relevante”:

- Foi validada em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em ___/___/___, conforme consta da respetiva Ata.
- Não foi validada em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em ___/___/___, conforme consta da respetiva Ata, de cuja parte relevante se anexa cópia, tendo sido atribuída a menção de “Desempenho _____”, correspondendo a _____.

5. FUNDAMENTAÇÃO DA MENÇÃO DE DESEMPENHO INADEQUADO

Parâmetro Objetivos individuais
Parâmetro Competências de desempenho

A avaliação com menção de “Desempenho Inadequado”:

- Foi validada em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em ___/___/___, conforme consta da respetiva Ata.
- Não foi validada em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em ___/___/___, conforme consta da respetiva Ata, de cuja parte relevante se anexa cópia, tendo sido atribuída a menção de “Desempenho _____”, correspondendo a _____.

6. RECONHECIMENTO DO MÉRITO (DESEMPENHO EXCELENTE)

Foi reconhecido mérito (Desempenho Excelente) em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em ___/___/___, com os fundamentos que constam da respetiva Ata, de cuja parte relevante se anexa cópia.

7. JUSTIFICAÇÃO DE NÃO AVALIAÇÃO

8. EXPECTATIVAS, CONDIÇÕES E/OU REQUISITOS DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

9. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

Áreas a desenvolver	Ações de formação profissional a considerar

10. COMUNICAÇÃO DA AVALIAÇÃO ATRIBUÍDA AO AVALIADO

Observações:

Tomei conhecimento da minha avaliação em reunião de avaliação realizada em ___/___/___

O avaliado, _____

11. HOMOLOGAÇÃO/DESPACHO DO DIRIGENTE MÁXIMO DO SERVIÇO

Aos ___/___/___, _____

12. CONHECIMENTO DA AVALIAÇÃO APÓS A HOMOLOGAÇÃO/DESPACHO DO DIRIGENTE MÁXIMO DO SERVIÇO

Tomei conhecimento da homologação/despacho do dirigente de nível superior relativo à minha avaliação em ___/___/___

O avaliado, _____

**AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DA CARREIRA ESPECIAL MÉDICA
FICHA DE AUTO-AVALIAÇÃO**

MINISTÉRIO _____
ENTIDADE/ESTABELECIMENTO _____
SERVIÇO _____

(A preencher pelo avaliado)

Avaliado	
Categoria	
Unidade orgânica/Equipa médica	
Período de avaliação	___/___/___ a ___/___/___

1. DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE DESENVOLVIDA NO PERÍODO EM AVALIAÇÃO E CONTRIBUTOS DADOS PARA A PROSECUÇÃO DOS OBJETIVOS E METAS DA UNIDADE ORGÂNICA/EQUIPA MÉDICA

2. RESULTADOS

2.1 GRAU DE REALIZAÇÃO DOS OBJETIVOS INDIVIDUAIS FIXADOS

Para cada objetivo fixado em que nível considera que se situou o seu desempenho? (Assinale com X o nível)

Objetivos fixados	Superei o objetivo	Atingi o objetivo	Não atingi o objetivo
Objetivo 1			
Objetivo 2			
Objetivo 3			
Objetivo ___			
Objetivo ___			
Objetivo ___			

2.2. DEMONSTRAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Para cada competência em que nível considera que se situou o seu desempenho ao longo do período em avaliação? (Inscreva o número da competência, a sua designação e assinala com X o nível)

N.º	COMPETÊNCIA ESCOLHIDA DESIGNAÇÃO	COMPETÊNCIA DEMONSTRADA A UM NÍVEL ELEVADO	COMPETÊNCIA DEMONSTRADA	COMPETÊNCIA NÃO DEMONSTRADA OU INEXISTENTE

N.º	COMPETÊNCIA ESCOLHIDA		COMPETÊNCIA DEMONSTRADA	COMPETÊNCIA NÃO DEMONSTRADA OU INEXISTENTE
	DESIGNAÇÃO	COMPETÊNCIA DEMONSTRADA A UM NÍVEL ELEVADO		

2.3 FUNDAMENTAÇÃO

(Breve fundamentação relativa aos resultados que o avaliado considera ter alcançado face aos parâmetros da avaliação contratualizados)

3. BALANÇO SOBRE A ATIVIDADE DESENVOLVIDA PELA UNIDADE ORGÂNICA/EQUIPA MÉDICA RELATIVAMENTE AOS OBJETIVOS E PADRÕES DE DESEMPENHO FIXADOS PARA O PERÍODO EM AVALIAÇÃO

4. FORMAÇÃO FREQUENTADA E SEUS BENEFÍCIOS PARA O EXERCÍCIO DA ATIVIDADE DO AVALIADO

5. IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

6. OUTROS ELEMENTOS QUE CONSIDERE ESSENCIAIS AO SEU DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

2. PARÂMETRO RESULTADOS: (OBJETIVOS REFORMULADOS)

(A preencher no início do período de avaliação)

(A preencher no final do período de avaliação)

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO DETERMINAÇÃO DOS INDICADORES DE MEDIDA E CRITÉRIOS DE SUPERAÇÃO	PONDERAÇÃO	AVALIAÇÃO		
		Objetivo superado (Pontuação 5)	Objetivo atingido (Pontuação 3)	Objetivo não atingido (Pontuação 1)
Objetivo				
Indicadores de medida				
Crítérios de superação				
Objetivo				
Indicadores de medida				
Crítérios de superação				
Objetivo				
Indicadores de medida				
Crítérios de superação				

7. PROPOSTA DE PROJETOS A DESENVOLVER NO ÂMBITO DO SERVIÇO

O avaliado _____, em ___/___/___

Recebi:
Pela Equipa de avaliação _____, em ___/___/___

Anexo: ___ Documentos relevantes para a apreciação do desempenho

**AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DA CARREIRA ESPECIAL MÉDICA
FICHA DE REFORMULAÇÃO DE OBJETIVOS**

(A preencher pela Equipa de avaliação)

Pela Equipa de avaliação	
--------------------------	--

Avaliado	
----------	--

Período em avaliação	___/___/___	a	___/___/___
----------------------	-------------	---	-------------

1. O(s) OBJETIVO(S) INDIVIDUAIS SEGUINTE(S) FOI (FORAM) REFORMULADO(S) PELOS MOTIVOS DESCRITOS PARA CADA UM:

Objetivo n.º ____: Motivo da reformulação:

Objetivo n.º ____: Motivo da reformulação:

Em reunião realizada em ___/___/___

Pela Equipa de avaliação _____

O avaliado _____

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DA CARREIRA ESPECIAL MÉDICA
FICHA DE MONITORIZAÇÃO DO DESEMPENHO

(A preencher pela Equipa de avaliação)

Pela Equipa de avaliação	
--------------------------	--

Avaliado	
----------	--

Período em avaliação	/ /	a	/ /
----------------------	-----	---	-----

Questão, ou questões, analisada(s):	
-------------------------------------	--

1. OBSERVAÇÕES DA EQUIPA DE AVALIAÇÃO

--

2. OBSERVAÇÕES DO AVALIADO

--

3. DECISÃO, OU DECISÕES, DA EQUIPA DE AVALIAÇÃO

--

Em reunião realizada em ___/___/___

Pela Equipa de Avaliação _____

O avaliado _____

Avaliação do desempenho da carreira especial médica**Instruções de preenchimento das fichas de avaliação, de reformulação e de monitorização de desempenho****Ficha de avaliação**

Elementos de identificação — Este campo deve ser preenchido com os elementos identificativos da Entidade/estabelecimento, dos avaliadores e do avaliado, sendo que o NIF corresponde ao número de identificação fiscal.

[cf. Cláusula 16.ª]

1 — Objetivos da Unidade Orgânica — Neste campo devem ser descritos de forma sucinta quais os principais objetivos da unidade

orgânica e ou equipa médica para o período em avaliação, objetivos esses que são da iniciativa e responsabilidade do dirigente máximo com o envolvimento dos restantes dirigentes e trabalhadores.

[cf. Cláusula 6.ª n.º 2 e Cláusula 10.ª n.º 3 alínea d)]

2 — Parâmetros da avaliação:

2.1 — Objetivos individuais — Este parâmetro visa avaliar o grau de cumprimento dos objetivos por parte do avaliado, tendo em consideração os respectivos indicadores previamente estabelecidos.

2.1.1 — Descrição dos objetivos, determinação do(s) indicador(es) de medida e critérios de superação e fixação das ponderações — Este campo destina-se à descrição clara e sucinta dos objetivos acordados e à indicação de quais os indicadores de medida para avaliação de cada um, bem como a indicação dos critérios de superação fixados. Os indicadores de medida correspondem aos elementos quantitativos e ou qualitativos que permitam determinar o grau de realização do objetivo fixado.

[Cf. Cláusula 10.ª n.ºs 1, 2 e 3]

Note-se que, nos termos da Cláusula 10.ª do ACT são fixados requisitos, cumulativos, para a fixação e ponderação dos objetivos individuais, a saber:

Cláusula 10.ª n.º 1 — Objetivos definidos por Âmbitos

(5 possíveis, com fixação de um mínimo de 3, sendo 2 obrigatórios)

Âmbitos:

- a) Assistencial ou produtividade
- b) Formação
- c) Investigação
- d) Organização
- e) Atitude profissional e comunicação

Cláusula 10.ª n.º 3 alínea h)

A ponderação dos objetivos inseridos no âmbito Assistencial ou produtividade não pode ser inferior a 60 % nem superior a 85 % do total dos Objetivos individuais

Cláusula 10.ª n.º 3 alínea i)

Os objetivos de quantificação de atos médicos têm uma ponderação igual ou superior a 50 % da avaliação final do total dos Objetivos individuais

Exemplos das regras de ponderação resultantes da Cláusula 10.ª:

Exemplo 1

	Objetivos	Ponderação	Avaliação	Resultado da ponderação do objetivo
1	Objetivo do âmbito “Assistencial/Produtividade” e, simultaneamente, de quantificação de atos médicos.	25 %	3	0,75
2	Objetivo do âmbito “Assistencial/Produtividade” e, simultaneamente, de quantificação de atos médicos.	25 %	5	1,25
3	Objetivo do âmbito “Assistencial/Produtividade”.	20 %	5	1
4	Objetivo do âmbito “Formação”.	20 %	5	1
5	Objetivo do âmbito “Atitude profissional e Comunicação”.	10 %	5	0,5
			Nota final do parâmetro OI:	4,5

Obs: Assegura-se o respeito pela fixação de objetivos nos dois âmbitos obrigatórios (objetivos 1, 2, 3 e 5) bem como a ponderação fixada para o âmbito Assistencial ou produtividade (= ou > a 60 % e < a 85 %) através do somatório da ponderação dos objetivos 1, 2 e 3 e assegura-se o respeito pela ponderação dos objetivos de quantificação de atos médicos (= ou > a 50 %) pelo somatório da ponderação dos objetivos 1 e 2

Exemplo 2

	Objetivos	Ponderação	Avaliação	Resultado da ponderação do objetivo
1	Objetivo do âmbito “Assistencial/Produtividade” e, simultaneamente, de quantificação de atos médicos.	35 %	3	1,05
2	Objetivo do âmbito “Assistencial/Produtividade” e, simultaneamente, de quantificação de atos médicos.	35 %	5	1,75
3	Objetivo do âmbito “Assistencial/Produtividade” e, simultaneamente, de quantificação de atos médicos.	15 %	5	0,75
4	Objetivo do âmbito “Organização”.	5 %	3	0,15
5	Objetivo do âmbito “Atitude profissional e Comunicação”.	5 %	5	0,25
Nota final do parâmetro OI:				3,95

Obs: Assegura-se o respeito pela fixação de objetivos nos dois âmbitos obrigatórios (objetivos 1, 2, 3 e 5) bem como a ponderação fixada para o âmbito Assistencial ou produtividade (= ou > a 60 % e < a 85 %) através do somatório da ponderação dos objetivos 1, 2 e 3 e assegura-se o respeito pela ponderação dos objetivos de quantificação de atos médicos (= ou > a 50 %) pelo somatório da ponderação dos objetivos 1, 2 e 3

Exemplo 3

	Objetivos	Ponderação	Avaliação	Resultado da ponderação do objetivo
1	Objetivo do âmbito “Assistencial/Produtividade” e, simultaneamente, de quantificação de atos médicos.	60 %	3	1,8
2	Objetivo do âmbito “Organização”.	20 %	3	0,6
3	Objetivo do âmbito “Atitude profissional e Comunicação”.	20 %	5	1
Nota final do parâmetro OI:				3,4

Obs: Assegura-se o respeito pela fixação de objetivos nos dois âmbitos obrigatórios (objetivos 1 e 3) bem como a ponderação fixada para o âmbito Assistencial ou produtividade (= ou > a 60 % e < a 85 %) através da ponderação do objetivo 1 que é, simultaneamente um objetivo de quantificação de atos médicos (= ou > a 50 %)

2.1.2 — A fixação e o registo de objetivos a atingir deve ser efetuada no início de cada período de avaliação, no começo do exercício de uma nova função bem como em todas as circunstâncias em que tal fixação seja possível, mediante reunião entre os avaliadores e o avaliado.

2.1.3 — Na reunião em que são negociados os parâmetros de avaliação (Objetivos individuais e Competências de desempenho), os avaliadores e o avaliado devem datar e assinar a ficha nos respectivos campos.

2.1.4 — Avaliação — Este campo destina-se a assinalar (X na quadrícula correspondente) o nível de realização de cada objetivo, de acordo com a escala aí presente.

2.1.5 — Pontuação do parâmetro (Objetivos individuais) — Este campo é o resultante da média aritmética ponderada das pontuações atribuídas aos objetivos avaliados (Nota: caso tenha sido utilizada a *ficha de reformulação de objetivos* a avaliação feita nessa ficha deve também ser considerada para a determinação da pontuação do parâmetro).

[Cf. Cláusula 11.ª n.º 2]

2.1.6 — Indicação de reformulação de objetivo(s) — Este campo destina-se a referir que há objetivos que foram reformulados. Essa indicação é feita pela inscrição do número correspondente aos objetivos que foram reformulados e a data em que essa reformulação ocorreu, devendo ser junta a *ficha* em que tal reformulação foi consubstanciada. Nesta ficha, para além da descrição do objetivo reformulado, devem ser, em campo previsto para o efeito, descritos os motivos que levaram a essa reformulação (ver instruções de preenchimento da *ficha de reformulação de objetivos*). Os avaliadores e o avaliado devem datar e assinar.

2.2 — Competências de desempenho — Este parâmetro visa valorar as competências demonstradas por parte do avaliado durante o período em avaliação.

2.2.1 — Competências escolhidas — Este campo destina-se à indicação das competências que foram escolhidas, mediante acordo entre avaliadores e avaliado. Deve ser preenchido no início do período de avaliação, no início do exercício de uma nova função bem como em todas as circunstâncias em que seja possível escolher as competências a demonstrar.

[Cf. Cláusula 12.ª n.º 1]

2.2.2 — Essa indicação deve ser feita pela inscrição neste campo do número da competência que consta da lista aprovada pelo Conselho Coordenador da Avaliação, bem como pela inscrição da designação da competência.

2.2.3 — Na reunião em que são contratualizados os parâmetros de avaliação (Objetivos individuais e Competências de desempenho), os avaliadores e o avaliado devem datar e assinar a ficha nos respectivos campos.

2.2.4 — Avaliação — Este campo destina-se a assinalar a valoração da competência, de acordo com a escala aí presente. A indicação da valoração é feita pela sinalização X na quadrícula correspondente.

2.2.5 — Pontuação do parâmetro (Competências de desempenho) — Neste campo é inscrito o resultante da média aritmética simples das pontuações atribuídas às competências escolhidas.

3 — Avaliação global do desempenho — Esta secção destina-se a apurar a avaliação final, na expressão quantitativa e correspondente menção qualitativa, da avaliação do desempenho do avaliado. A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

3.1 — No primeiro quadro:

3.1.1 — Na coluna A são inscritas as pontuações dos parâmetros “Objetivos individuais” e “Competências de desempenho”.

3.1.2 — Na coluna B é inscrita a ponderação respeitante a cada um dos parâmetros, a qual é, em regra, de um mínimo de 60 % para o parâmetro “Objetivos individuais” e de um máximo de 40 % para o parâmetro “Competências de desempenho”.

[Cf. Cláusula 14.ª n.º 2]

3.1.3 — Na coluna C é apresentado o resultado da pontuação ponderada para cada um dos parâmetros, expresso até às centésimas e, quando possível, até às milésimas.

3.1.4 — No terceiro campo da coluna C é inscrito o valor que corresponda à soma da pontuação ponderada de cada um dos parâmetros, expresso até às centésimas e, quando possível, até às milésimas.

3.2 — No segundo quadro:

3.2.1 — Avaliação final — Menção Qualitativa — Campo para assinalar (X na quadrícula correspondente) a menção qualitativa que corresponda ao valor da soma das pontuações finais de cada um dos parâmetros, de acordo com a escala de avaliação aprovada:

a) “Desempenho Relevante”, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;

b) “Desempenho Adequado”, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;

c) “Desempenho Inadequado”, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

[Cf. Cláusula 27.ª e artigo 50.º do SIADAP]

4 — Fundamentação da menção de desempenho relevante — Campo para os avaliadores inscreverem os elementos de fundamentação de suporte à atribuição da menção qualitativa de “Desempenho Relevante”, que será apreciada pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA).

[Cf. Cláusula 18.ª n.º 7]

4.1 — Caso a proposta de avaliação com menção de “Desempenho Relevante” seja validada pelo Conselho Coordenador da Avaliação, os avaliadores deverão assinalar esse facto (X na quadrícula) e inscrever no campo respetivo a data da realização da reunião do CCA em que tal validação foi feita.

4.2 — No caso de não validação da menção de “Desempenho Relevante” e tendo ocorrido o referido nos números 3 e 4 do artigo 69.º da lei que estabelece o SIADAP e o CCA não acolher a proposta apresentada, devem os avaliadores assinalar esse facto (X na quadrícula), inscrever no campo respetivo a data da realização da reunião do CCA e preencher os campos referentes à nota atribuída nos termos do n.º 5 do artigo 69.º, na sua menção qualitativa e correspondente valor quantitativo.

[Cf. Cláusula 18.ª n.º 7 e remissão do artigo 58.º n.º 7 do SIADAP]

5 — Fundamentação da menção de desempenho inadequado — Campo para os avaliadores inscreverem os elementos de fundamentação de suporte à atribuição da menção qualitativa de “Desempenho Inadequado”, que será apreciada pelo Conselho Coordenador da Avaliação. Essa fundamentação deve ser feita por parâmetro (“Objetivos individuais” e “Competências de Desempenho”).

5.1 — Caso a proposta de avaliação com menção de “Desempenho Inadequado” seja validada pelo Conselho Coordenador da Avaliação, os avaliadores deverão assinalar esse facto (X na quadrícula) e inscrever no campo respetivo a data da realização da reunião do CCA em que tal validação foi feita.

5.2 — No caso de não validação da menção de “Desempenho Inadequado” e tendo ocorrido o referido nos números 3 e 4 do artigo 69.º da lei que estabelece o SIADAP e o CCA não acolher a proposta apresentada, devem os avaliadores assinalar esse facto (X na quadrícula), inscrever no campo respetivo a data da realização da reunião do CCA e preencher os campos referentes à nota atribuída pelo Conselho, na sua menção qualitativa e correspondente valor quantitativo.

[Cf. Cláusula 18.ª n.º 7 e remissão do artigo 58.º n.º 7 do SIADAP]

6 — Reconhecimento de mérito (Desempenho Excelente) — Campo para os avaliadores inscreverem a data da reunião do Conselho Coordenador da Avaliação em que foi feito o reconhecimento de mérito significando “Desempenho Excelente”.

7 — Justificação de não avaliação — Campo para inscrição dos motivos impeditivos para que não tenha sido feita a avaliação do desempenho.

8 — Expectativas, condições e ou requisitos de desenvolvimento pessoal e profissional — Campo para apreciação das expectativas, das condições e dos requisitos para o desenvolvimento e evolução profissional do avaliado.

[Cf. Cláusula 5.ª alínea e)]

9 — Diagnóstico das necessidades de formação — Com base na avaliação do desempenho e nas considerações relativas ao potencial de evolução e desenvolvimento do avaliado, devem ser identificadas as necessidades de formação prioritárias, na sua associação às exigências do posto de trabalho e considerando os recursos para esse efeito disponíveis. Deverá ser feita a identificação das áreas a desenvolver e que ações de formação profissional são de considerar, nomeadamente para efeitos do plano de formação.

[Cf. Cláusula 5.ª alínea d)]

10 — Comunicação da avaliação atribuída ao avaliado — Este campo destina-se a comprovar a tomada de conhecimento pelo avaliado da avaliação que lhe foi comunicada pelos avaliadores na reunião de avaliação, devendo para o efeito datar e assinar. Neste campo o avaliado poderá também inscrever as observações que entenda serem pertinentes relativamente à classificação que lhe foi atribuída.

11 — Homologação/despacho do dirigente máximo do serviço — Este campo destina-se a ser preenchido pelo dirigente máximo do serviço, o qual deve indicar se homologa a classificação que lhe foi presente ou, caso não concorde com a mesma, estabelecer ele próprio a menção qualitativa e respetiva quantificação, com a necessária fundamentação.

12 — Conhecimento da avaliação após a homologação/despacho do dirigente de nível superior — Campo que se destina a comprovar a tomada de conhecimento pelo avaliado da sua avaliação após a homologação. Deve ser datado e assinado pelo avaliado.

Ficha de reformulação de objetivos

Esta ficha deve ser preenchida sempre que exista reformulação dos objetivos negociados, conforme previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 56.º e também na alínea a) do n.º 1 do artigo 74.º da lei que estabelece o SIADAP.

1 — Campo para identificação do objetivo que foi reformulado e indicação do motivo:

1.1 — O objetivo a ser reformulado deve ser identificado pela inscrição do número que consta na ficha de avaliação em que foram fixados os objetivos no decurso da reunião para o efeito realizada no início do período de avaliação.

1.2 — Motivo da reformulação — Deve ser descrito o motivo da reformulação relativamente a cada objetivo e resultado a atingir, em referência às condicionantes supervenientes que impeçam o previsto desenrolar das atividades.

2 — Parâmetro Objetivos Individuais — A descrição do(s) objetivo(s) reformulado(s) e a sua avaliação segue em tudo o disposto para a negociação inicial de objetivos e subsequente processo de avaliação.

2.1 — Deve ser inscrita a data da reunião em que se procedeu à reformulação e assinada pelos avaliadores e avaliado.

2.2 — Sempre que seja utilizada esta ficha deve o facto ser devidamente anotado na Ficha de Avaliação, em campo existente para o efeito, referindo-se qual ou quais os objetivos que foram reformulados, em que data se procedeu a essa reformulação (que deve ser coincidente com a data da realização da reunião em que se procedeu à reformulação em causa) e ser assinado e datado pelos avaliadores e avaliado.

2.3 — Para efeitos de determinação da pontuação do parâmetro “Objetivos individuais”, a avaliação feita nesta ficha deve ser considerada em conjunto com a avaliação dos objetivos feita na Ficha de Avaliação.

Ficha de monitorização do desempenho

Esta ficha, sendo de utilização facultativa, serve para recolha participada de reflexões para melhor fundamentar a avaliação do desempenho ao longo do período em avaliação, conforme previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 74.º da lei que estabelece o SIADAP.

O campo “Questão, ou questões analisada(s)” destina-se à descrição, sintética, do motivo da reunião.

1 — Observações dos Avaliadores e do Avaliado — Campos destinados à inscrição das reflexões feitas sobre o modo como está a decorrer o desempenho, devendo ser feito em conjunto e por iniciativa dos avaliadores ou a requerimento do avaliado.

2 — Decisão, ou decisões, do avaliador — Campo a preencher, quando se justifique, face ao disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do Artigo 74.º da lei que estabelece o SIADAP.

3 — Deve ser datada e assinada por avaliador e avaliado.