



---

## REGULAMENTO DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO E SECÇÃO AUTÓNOMA DO MUNICÍPIO DE GUIMARÃES

### Preâmbulo

O presente regulamento visa disciplinar o funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação e Secção Autónoma do Município de Guimarães, adiante designados abreviadamente por CCA e SA, bem como definir regras de validação de propostas de avaliação e de reconhecimento de desempenho excelente, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e no artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

### Artigo 1.º

#### Objeto

O presente regulamento define as competências, a composição e o funcionamento do CCA e da SA do Município de Guimarães.

### Artigo 2.º

#### Secção Autónoma do Conselho Coordenador da Avaliação

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o previsto no n.º 3 do artigo 3.º da Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, a Câmara Municipal delibera sobre a criação de uma Secção Autónoma do Conselho Coordenador da Avaliação, de ora em diante designada por SA, para a avaliação do pessoal não docente.

### Artigo 3.º

#### Competências

1. São competências do CCA:
  - a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão, nomeadamente, os objetivos estratégicos plurianuais determinados pelo órgão executivo, os resultados da avaliação de desempenho, o orçamento e plano de atividades, o mapa de pessoal e relatório de atividades;
  - b) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos;
  - c) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira;
  - d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho muito bom, bom ou inadequado, bem como proceder ao reconhecimento de desempenho excelente;
  - e) Definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação, bem como os seus efeitos, designadamente em matéria de harmonização das propostas de avaliação;



- f) Garantir, no início de cada ciclo de avaliação, o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação e das orientações a que se refere a alínea b);
  - g) Atribuir, nos casos de não validação das avaliações de desempenho muito bom, bom ou inadequado, classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa;
  - h) Decidir sobre a possibilidade de realização de avaliação no caso em que, apesar de existir tempo de serviço efetivo, o mesmo não foi prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador, nos termos do n.º 3 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
  - i) Fixar os critérios para a ponderação curricular e respetiva valoração, nos termos do n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
  - j) Pronunciar-se, a pedido do Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada, sobre a possibilidade de avaliação apenas com base nas competências, nos termos do artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
  - k) Pronunciar-se, a pedido do Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada, sobre eventuais reclamações apresentadas pelos avaliados;
  - l) Exercer as demais competências que por lei lhe são cometidas.
2. São competências da SA as referidas na alínea d) do n.º 1 do presente artigo, relativamente ao pessoal não docente.

#### **Artigo 4.º**

##### **Delegação de competências no seu presidente**

1. O Conselho Coordenador da Avaliação e a Secção Autónoma delegam nos respetivos presidentes a competência prevista na alínea f) do n.º 1 do artigo anterior.
2. Terminado o prazo concedida pelo CCA/SA para a realização das reuniões de avaliação, o Presidente do CCA/SA, verifica o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação através da validação as listagens que lhe são presentes pelo Departamento de Recursos Humanos, dispensando-se desta forma a assinatura individual das fichas de contratualização.
3. Verificando-se incumprimentos, o Presidente do CCA/SA, através do Departamento de Recursos Humanos, notifica os respetivos avaliadores para que, num prazo máximo de 10 dias úteis, procedam à fixação dos parâmetros de avaliação.
4. Mantendo-se o incumprimento por parte do avaliador, o Presidente do CCA/SA, através do Departamento de Recursos Humanos, notifica o imediato superior hierárquico do avaliador para que proceda à fixação dos parâmetros de avaliação, num prazo máximo de 10 dias úteis.
5. A manutenção dos incumprimentos previstos nos números anteriores determina que seja o CCA a contratualizar os parâmetros de avaliação em falta, sendo a situação tida em consideração na avaliação de desempenho dos dirigentes envolvidos.



---

### **Artigo 5.º**

#### **Composição**

1. O CCA tem a seguinte composição:
  - a) Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada;
  - b) Vereadores que exercem funções a tempo inteiro;
  - c) Diretor do Departamento de Recursos Humanos, que secretaria;
  - d) Três a cinco dirigentes, designados pelo Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada;
  - e) Três diretores de agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas que pertencem à SA.
2. A SA integra os seguintes elementos:
  - a) Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada, que preside;
  - b) Três Diretores de agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas;
  - c) Diretor do Departamento de Recursos Humanos, que secretaria.
3. A composição do CCA e da SA, bem como a duração do respetivo mandato, são determinadas por despacho do Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada.

### **Artigo 6.º**

#### **Substituição do Presidente e Secretário**

1. Em caso de ausência, falta ou impedimento, o Presidente do CCA e da SA é substituído pelo Secretário.
2. O Secretário é substituído, em caso de ausência, falta ou impedimento, por um membro do CCA ou da SA a designar pelo Presidente.

### **Artigo 7.º**

#### **Competências do Presidente**

Ao Presidente do CCA/SA compete:

- a) Representar o CCA ou SA;
- b) Convocar e presidir às reuniões do CCA ou SA;
- c) Promover o cumprimento das deliberações tomadas pelo mesmo órgão.

### **Artigo 8.º**

#### **Competências do Secretário**

Ao Secretário do CCA/SA competem, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Apoiar o Presidente na preparação da ordem de trabalhos;
- b) Enviar aos membros do CCA/SA as convocatórias para as reuniões;
- c) Lavrar as atas e submetê-las à aprovação dos membros do CCA/SA;
- d) Providenciar a divulgação das atas do CCA/SA a todos os seus membros.



---

#### **Artigo 9.º**

##### **Deveres dos membros do CCA/SA**

Constituem deveres dos membros do CCA/SA:

- a) Comparecer às reuniões para as quais foram convocados;
- b) Justificar a falta de comparecimento às reuniões para as quais foram convocados;
- c) Desempenhar as funções de que sejam incumbidos;
- d) Participar na discussão dos assuntos e suas deliberações.

#### **Artigo 10.º**

##### **Direitos dos membros do CCA/SA**

Constituem direitos dos membros do CCA/SA:

- a) Apresentar propostas e sugestões no âmbito das competências do CCA/SA;
- b) Propor alterações ao Regulamento;
- c) Solicitar informações e esclarecimentos sobre matérias da competência do CCA/SA.

#### **Artigo 11.º**

##### **Presença da maioria do número legal de membros**

1. O CCA/SA só pode deliberar na presença de mais de metade do número legal dos seus membros.
2. Se, no período de quinze minutos após a hora marcada para o início da reunião, não estiver presente a maioria prevista no número anterior, será convocada pelo Presidente nova reunião, com o intervalo de, pelo menos, vinte e quatro horas.
3. A reunião em segunda convocatória realiza-se com, pelo menos, um terço dos seus membros.

#### **Artigo 12.º**

##### **Reuniões do CCA/SA**

1. O CCA/SA reúne sempre que para tal seja convocado pelo seu Presidente com a informação da hora, local e dos assuntos a tratar na reunião, que é comunicada a todos os membros, por correio eletrónico, com a antecedência mínima de 48 horas.
2. A comunicação de alteração de data, hora ou local de realização das reuniões deve ser feita com a antecedência referida no número anterior, ou logo que possível caso o cumprimento daquele prazo se demonstre impossível.
3. Da convocatória deve constar a ordem de trabalhos, sendo acompanhada de toda a documentação a ela respeitante, desde que possível. Na sua impossibilidade toda a documentação de suporte fica disponível para consulta dos membros do CCA/SA no Departamento de Recursos Humanos.
4. As reuniões do CCA/SA são privadas.



---

### **Artigo 13.º**

#### **Deliberações**

1. Só podem ser objeto de deliberação os assuntos incluídos na ordem do dia da reunião, salvo se, pelo menos dois terços dos membros reconhecerem a urgência de deliberação imediata sobre outros assuntos.
2. As deliberações do CCA/SA só são eficazes depois de aprovadas as respetivas atas em minuta.

### **Artigo 14.º**

#### **Votação e apuramento da maioria**

1. A votação processa-se nominalmente, salvo expressa determinação legal em sentido contrário.
2. O CCA/SA delibera por maioria simples, não se contando para o efeito as abstenções.
3. Em caso de empate na votação:
  - a) Tratando-se de votação nominal, o Presidente tem voto de qualidade, exercendo o direito de voto em último lugar;
  - b) Tratando-se de votação por escrutínio secreto, procede-se a nova votação e, mantendo-se o empate, procede-se a nova votação nominal.
4. Qualquer membro do CCA/SA pode fazer constar da ata voto de vencido e as razões que o fundamentam.

### **Artigo 15.º**

#### **Impedimentos**

1. Os membros do CCA/SA ficam impedidos de votar sobre a validação das classificações dos seus avaliados.
2. Os membros do CCA/SA ficam impedidos de participar na discussão ou de votar propostas com vista ao reconhecimento de desempenho excelente dos seus avaliados.
3. Os membros do CCA/SA ficam impedidos de participar na discussão ou de votar sobre eventuais reclamações dos seus avaliados, bem como nas situações de impedimento previstas na lei, designadamente as constantes do Código do Procedimento Administrativo.

### **Artigo 16.º**

#### **Colaboração de avaliadores e avaliados**

1. O CCA/SA pode solicitar por escrito a avaliadores e avaliados os elementos de informação que considerar convenientes para o seu melhor esclarecimento.
2. No decurso das reuniões o CCA/SA pode também solicitar a presença individual de qualquer avaliador ou avaliado para prestar declarações ou qualquer tipo de informações necessárias à fundamentação das deliberações que lhes respeitem.

### **Artigo 17.º**

#### **Critérios de validação de propostas de avaliação correspondentes a muito bom e bom**

1. A menção de desempenho muito bom só pode ser validada a avaliados que atinjam todos os seus objetivos e demonstrem todas as competências que lhe estão atribuídas.



2. A menção de desempenho bom só pode ser validada a avaliados que, no máximo, não atinjam um dos seus objetivos ou uma das suas competências, com exceção da competência “orientação para o serviço público”, que tem de ser sempre demonstrada.

#### **Artigo 18.º**

##### **Critérios de desempate**

Quando for necessário proceder ao desempate entre trabalhadores que tenham a mesma avaliação final na avaliação de desempenho releva, consecutivamente:

- a) Avaliação quantitativa atribuída pelo avaliador, antes da aplicação do artigo seguinte;
- b) Avaliação atribuída à competência “Orientação para o serviço público”, antes da majoração prevista no n.º 3 do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- c) Avaliação atribuída à componente “Ética e valores” da competência “Orientação para o serviço público”;
- d) Avaliação atribuída à componente “Compromisso” da competência “Orientação para o serviço público”;
- e) Avaliação atribuída à componente “Conduta Pessoal” da competência “Orientação para o serviço público”;
- f) Avaliação atribuída à competência “Orientação para resultados”, antes da majoração prevista no n.º 3 do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- g) Avaliação atribuída à componente “Foco nos resultados” da competência “Orientação para resultados”;
- h) Avaliação atribuída à componente “Otimização de recursos” da competência “Orientação para resultados”;
- i) Avaliação atribuída à componente “Qualidade” da competência “Orientação para resultados”;
- j) Avaliação atribuída à competência “Orientação para a mudança e inovação”, antes da majoração prevista no n.º 3 do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- k) Avaliação atribuída à componente “Mudança” da competência “Orientação para a mudança e inovação”;
- l) Avaliação atribuída à componente “Abertura a novas ideias” da competência “Orientação para a mudança e inovação”;
- m) Avaliação atribuída à componente “Soluções” da competência “Orientação para a mudança e inovação”;
- n) Fundamentação da menção de desempenho Bom/Muito Bom feita pelo respetivo avaliador.

#### **Artigo 19.º**

##### **Classificação e menção a atribuir no caso de não validação da proposta de avaliação**

1. Caso as propostas de avaliação atribuídas pelos avaliadores não venham a ser validadas pelo CCA/SA, são atribuídas as seguintes classificações e menções:
  - a. No caso de desempenho muito bom não validado é atribuída a classificação de 3,999 – desempenho bom.
  - b. No caso de desempenho bom não validado é atribuída a classificação de 3,499 – desempenho regular.
  - c. No caso de desempenho inadequado não validado é atribuída a classificação de 2,000 – desempenho regular.
2. Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, são consideradas as avaliações correspondentes a desempenho bom atribuídas pelos respetivos avaliadores bem como as que resultem da aplicação da alínea a) do número anterior.



---

**Artigo 20.º**

**Reconhecimento de desempenho excelente**

1. Sem prejuízo da situação prevista no artigo seguinte, o CCA/SA apenas analisa propostas com vista ao reconhecimento de desempenho excelente de trabalhadores que superem o número de objetivos e demonstrem a nível elevado o número de competências em conformidade com o número de parâmetros contratualizados, de acordo com a tabela:

Parâmetros de avaliação	N.º de Parâmetros Contratualizados	N.º Objetivos a superar/ N.º Competências a demonstrar a nível elevado
Objetivos	3	2
	4	3
	5	4
	6	5
Competências	5	3
	6	4
	7	5
	8	6

2. A proposta com vista ao reconhecimento de desempenho excelente implica a existência de caracterização, pelo respetivo proponente, através do preenchimento de proposta, em conformidade com o previsto no Anexo I e II, que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço, nomeadamente, quanto a:

- a. Acréscimos de eficácia, eficiência e qualidade;
- b. Otimização de recursos financeiros e/ou humanos (redução de custos ou aumento da receita sem perda de eficiência);
- c. Inovação organizacional;
- d. Melhoria na satisfação de utilizadores internos e/ou externos.

3. A proposta com vista ao reconhecimento de desempenho excelente apresentada pelo avaliado tem de ser entregue até ao momento em que realiza a respetiva autoavaliação, cumprindo o estabelecido no número anterior e deve ser acompanhada, sempre que possível, de comprovativos dos contributos relevantes para o serviço.

4. Caso o CCA/SA entenda que a proposta apresentada pelo avaliado se encontra devidamente justificada, solicita ao avaliador o preenchimento de documento anexo, relativo aos critérios de impacto.

5. Só será objeto de análise com vista ao reconhecimento de desempenho excelente a proposta que verifique uma aferição de nível 5 em pelo menos três elementos de impacto no serviço, atribuído pelo respetivo avaliador.

6. Caso o CCA/SA entenda que a proposta apresentada com vista ao reconhecimento de desempenho excelente, cumpre os critérios formais e materiais que permitem a sua análise, notifica o proponente para que realize a sua defesa.

7. A deliberação é tomada por escrutínio secreto.



---

### **Artigo 21.º**

#### **Reconhecimento de desempenho excelente resultante de avaliação por ponderação curricular**

1. A proposta com vista ao reconhecimento de desempenho excelente implica a existência de caracterização, através do preenchimento da proposta em anexo, que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço, nomeadamente, quanto a:
  - a. Acréscimos de eficácia, eficiência e qualidade;
  - b. Otimização de recursos financeiros e/ou humanos (redução de custos ou aumento da receita sem perda de eficiência);
  - c. Inovação organizacional;
  - d. Melhoria na satisfação de utilizadores internos e/ou externos;
2. Caso o CCA/SA entenda que a proposta apresentada com vista ao reconhecimento de desempenho excelente, cumpre os critérios formais e materiais que permitem a sua análise, notifica o proponente para que realize a sua defesa.
3. A deliberação é tomada por escrutínio secreto.

### **Artigo 22.º**

#### **Atas**

1. De cada reunião é lavrada ata, que contém um resumo do que de essencial nela se tiver passado, indicando, designadamente, a data e o local da reunião, os membros presentes e ausentes, as decisões e deliberações tomadas e a forma e o resultado das respetivas votações.
2. As atas são lavradas pelo secretário e são submetidas à aprovação dos membros no final da própria reunião, em minuta, e no início da reunião seguinte, sendo assinadas, após aprovação, pelo presidente e pelo secretário.
3. As deliberações só adquirem eficácia depois de aprovadas e assinadas as respetivas atas ou depois de assinadas as minutas, nos termos dos números anteriores.
4. As minutas e as atas das reuniões integram, em anexo, a declaração formal relativa ao reconhecimento de desempenho excelente, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 64.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que tem que ser assinada por todos os membros do CCA/SA.
5. Ainda que qualquer membro tenha assumido posição diversa, demonstrada através de voto de vencido, a declaração a que se refere o número anterior é assinada por todos os membros do CCA/SA.

### **Artigo 23.º**

#### **Confidencialidade**

1. O processo de avaliação de desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respetivo processo individual.
2. Todos os intervenientes no processo, exceto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.



**Artigo 24.º**

**Divulgação de diretrizes do CCA**

O CCA/SA deve divulgar as diretrizes que emanar na página eletrónica do Município e outros meios que se venham a demonstrar convenientes.

**Artigo 25.º**

**Casos omissos**

Em tudo o que não estiver previsto no presente regulamento aplicam-se as disposições do Código do Procedimento Administrativo, bem como a legislação relativa ao Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP).

**Artigo 26.º**

**Entrada em vigor e publicitação**

O presente regulamento, após a sua aprovação em reunião de CCA, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicitação.



ANEXO I

**PROPOSTA COM VISTA AO RECONHECIMENTO DE DESEMPENHO EXCELENTE APRESENTADA  
PELO AVALIADOR**

**CICLO AVALIATIVO: \_\_\_\_\_**

**Avaliado:** \_\_\_\_\_

**N.º Mec:** \_\_\_\_\_

**Categoria:** \_\_\_\_\_

**Unidade orgânica:** \_\_\_\_\_

**Motivos justificativos:**





CRITÉRIOS DE IMPACTO	NÍVEL DE IMPACTO VERIFICADO			FUNDAMENTAÇÃO (se necessário fundamentar em anexo)
	Nível 1	Nível 3	Nível 5	
	(impacto de desempenho baixo ou inexistente)	(impacto de desempenho médio)	(impacto de desempenho elevado)	
<b>Critério 1. Acréscimos de eficácia, eficiência e qualidade</b> (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para acrescer valor em termos de eficácia, eficiência e qualidade dos processos)				
<b>Critério 2. Otimização dos recursos financeiros</b> (em que medida o avaliado fez uma utilização eficaz dos recursos necessários ao seu desempenho de modo a reduzir custos ou aumentar receita)				
<b>Critério 3. Inovação</b> (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para a inovação organizacional)				
<b>Critério 4. Melhoria da satisfação dos utilizadores internos e externos</b> (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para melhorar a satisfação de utilizadores internos e externos)				

O avaliador: \_\_\_\_\_

Data: \_\_/\_\_/20\_\_



**CERTIFICAÇÃO PELO DRH DAS CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA QUE A PROPOSTA COM VISTA  
AO RECONHECIMENTO DE DESEMPENHO EXCELENTE SEJA APRECIADA PELO CCA/SA**

**I – Validação do desempenho muito bom**

- A proposta de avaliação correspondente a desempenho muito bom não foi validada pelo CCA/SA
- A proposta de avaliação correspondente a desempenho muito bom foi validada pelo CCA/SA

**II – Cumprimento dos critérios de validação**

Parâmetros de Avaliação	N.º de Parâmetros contratualizados	N.º Objetivos a superar/ N.º competências a demonstrar a nível elevado	N.º de parâmetros contratualizados pelo trabalhador	N.º Objetivos superados pelo trabalhador/ N.º competências demonstradas a nível elevado
Objetivos	3	2		
	4	3		
	5	4		
	6	5		
Competências	5	3		
	6	4		
	7	5		
	8	6		

- O trabalhador não cumpre os critérios de validação
- O trabalhador cumpre os critérios de validação



### **III – Cumprimento dos critérios de impacto**

CRITÉRIOS DE IMPACTO	NÍVEL DE IMPACTO VERIFICADO		
	Nível 1	Nível 3	Nível 5
1. Acréscimos de eficácia, eficiência e qualidade			
2. Otimização dos recursos financeiros			
3. Inovação			
4. Melhoria da satisfação dos utilizadores internos e externos			

O trabalhador não tem nível 5 em pelo menos três elementos de impacto no serviço

O trabalhador tem nível 5 em pelo menos três elementos de impacto no serviço

**Certificação:**

A proposta cumpre os critérios para ser apreciada pelo CCA/SA

A proposta não cumpre os critérios para ser apreciada CCA/SA

O trabalhador do DRH: \_\_\_\_\_

Data: \_\_/\_\_/20\_\_





ANEXO II

**PROPOSTA COM VISTA AO RECONHECIMENTO DE DESEMPENHO EXCELENTE APRESENTADA  
PELO AVALIADO**

**CICLO AVALIATIVO: \_\_\_\_\_**

**Avaliado:** \_\_\_\_\_

**N.º Mec:** \_\_\_\_\_

**Categoria:** \_\_\_\_\_

**Unidade orgânica:** \_\_\_\_\_

**Motivos justificativos:**



Empty rectangular box for content.

O avaliado: \_\_\_\_\_

Data: \_\_/\_\_/20\_\_



**PROPOSTA COM VISTA AO RECONHECIMENTO DE DESEMPENHO EXCELENTE APRESENTADA  
PELO AVALIADO**

CRITÉRIOS DE IMPACTO	FUNDAMENTAÇÃO (se necessário fundamentar em anexo)
<p><b>Critério 1. Acréscimos de eficácia, eficiência e qualidade</b> (em que medida o desempenho contribuiu para acrescer valor em termos de eficácia, eficiência e qualidade dos processos)</p>	
<p><b>Critério 2. Otimização dos recursos financeiros</b> (em que medida fez uma utilização eficaz dos recursos necessários ao seu desempenho de modo a reduzir custos ou aumentar receita)</p>	
<p><b>Critério 3. Inovação</b> (em que medida o desempenho contribuiu para a inovação organizacional)</p>	
<p><b>Critério 4. Melhoria da satisfação dos utilizadores internos e externos</b> (em que medida o desempenho contribuiu para melhorar a satisfação de utilizadores internos e externos)</p>	



**PROPOSTA COM VISTA AO RECONHECIMENTO DE DESEMPENHO EXCELENTE APRESENTADA  
PELO AVALIADO**

**APRECIÇÃO PELO AVALIADOR**

CRITÉRIOS DE IMPACTO	NÍVEL DE IMPACTO VERIFICADO			FUNDAMENTAÇÃO (se necessário fundamentar em anexo)
	Nível 1	Nível 3	Nível 5	
	(impacto de desempenho baixo ou inexistente)	(impacto de desempenho médio)	(impacto de desempenho elevado)	
<b>Critério 1. Acréscimos de eficácia, eficiência e qualidade</b> (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para acrescer valor em termos de eficácia, eficiência e qualidade dos processos)				
<b>Critério 2. Otimização dos recursos financeiros</b> (em que medida o avaliado fez uma utilização eficaz dos recursos necessários ao seu desempenho de modo a reduzir custos ou aumentar receita)				
<b>Critério 3. Inovação</b> (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para a inovação organizacional)				
<b>Critério 4. Melhoria da satisfação dos utilizadores internos e externos</b> (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para melhorar a satisfação de utilizadores internos e externos)				



**CERTIFICAÇÃO PELO DRH DAS CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA QUE A PROPOSTA COM VISTA  
AO RECONHECIMENTO DE DESEMPENHO EXCELENTE SEJA APRECIADA PELO CCA/SA**

**I – Validação do desempenho muito bom**

- A proposta de avaliação correspondente a desempenho muito bom não foi validada pelo CCA/SA
- A proposta de avaliação correspondente a desempenho muito bom foi validada pelo CCA/SA

**II – Cumprimento dos critérios de validação**

Parâmetros de Avaliação	N.º de Parâmetros contratualizados	N.º Objetivos a superar/ N.º competências a demonstrar a nível elevado	N.º de parâmetros contratualizados pelo trabalhador	N.º Objetivos superados pelo trabalhador/ N.º competências demonstradas a nível elevado
Objetivos	3	2		
	4	3		
	5	4		
	6	5		
Competências	5	3		
	6	4		
	7	5		
	8	6		

- O trabalhador não cumpre os critérios de validação
- O trabalhador cumpre os critérios de validação



### **III – Cumprimento dos critérios de impacto**

CRITÉRIOS DE IMPACTO	NÍVEL DE IMPACTO VERIFICADO		
	Nível 1	Nível 3	Nível 5
1. Acréscimos de eficácia, eficiência e qualidade			
2. Otimização dos recursos financeiros			
3. Inovação			
4. Melhoria da satisfação dos utilizadores internos e externos			

- O trabalhador não tem nível 5 em pelo menos três elementos de impacto no serviço
- O trabalhador tem nível 5 em pelo menos três elementos de impacto no serviço

**Certificação:**

- A proposta cumpre os critérios para ser apreciada pelo CCA/SA
- A proposta não cumpre os critérios para ser apreciada CCA/SA

O trabalhador do DRH: \_\_\_\_\_

Data: \_\_/\_\_/20\_\_

