**Avaliação do desempenho**

**Dirigentes intermédios (SIADAP 2)**

**Ficha de Avaliação**

**1. Elementos de Identificação**

Área governativa\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Serviço \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NIF** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

(A preencher pelo avaliador)

|  |  |
| --- | --- |
| Avaliador |  |
| Cargo |  |
| NIF |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |
| Avaliado |  |
| Cargo |  |
| Unidade orgânica |  |
| NIF |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |
| Período em avaliação |  / / | a |  / / |

**2. Indicação de sucessão de avaliadores**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Sucessão de avaliadores | SIM |  |
| NÃO |  |

Obs. Verificando-se sucessão de avaliadores, preencher “ficha de elementos para a avaliação em caso de sucessão de avaliadores”

(A preencher pelo novo avaliador)

|  |  |
| --- | --- |
| Avaliador |  |
| Cargo |  |
| NIF |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

O avaliador tomou conhecimento dos parâmetros contratualizados com o avaliado em:

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

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

**3. Objetivos da Unidade Orgânica**

Descrição dos objetivos da unidade orgânica

|  |
| --- |
|  |

**4. Parâmetros da avaliação**

**4.1 Resultados**

(A preencher no início do período de avaliação) (A preencher no final do período de avaliação)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Descrição do objetivo** **Determinação do (s) indicador (es) de medida e critérios de superação** |  | **Avaliação** |
| Objetivo superado(Pontuação 5) | Objetivoatingido(Pontuação 3) | Objetivo não atingido(Pontuação 1) |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | Objetivo |  |  |  |  |  |
| Indicador (es) de medida eforma de verificação |  |
| Critérios de cumprimento e de superação |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2** | Objetivo | Assegurar a realização do n.º de pontos que aumente a criação de valor para o cliente nas ações que sejam concluídas |  |  |  |  |
| Indicador (es) de medida eforma de verificação | Somatório do nº de pontos obtidos nas ações concluídas / somatório do nº max. de pontos das ações concluídas |
| Critérios de cumprimento e de superação |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| > 75%  | 75%-40%  | < 40%  |

 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3** | Objetivo | Assegurar uma produtividade média nos produtos de controlo concluídos por UEI afeto às ações a realizar sob a sua DO |  |  |  |  |
| Indicador (es) de medida eforma de verificação | Número de produtos concluídos/Unidade Equivalente Inspetor |
| Critérios de cumprimento e de superação |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| > 1,8 | 1,8 – 1,7 | < 1,7 |

 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **4** | Objetivo | Assegurar a qualidade dos produtos concluídos sob a sua direção operacional |  |  |  |  |
| Indicador (es) de medida eforma de verificação | Qualidade média dos produtos concluídos sob a sua direção operacional |
| Critérios de cumprimento e de superação |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| > 7,6 | 7,6 – 6,7 | < 6,7 |

 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Pontuação do Parâmetro** |  |

**4.1.1. Identificação dos motivos de discordância sobre a contratualização do parâmetro de avaliação**

|  |
| --- |
| Objetivo n.º(s):  |
| Motivos de discordância: |

**4.1.2 Reformulação de objetivo(s)**

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

O avaliador, em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

O avaliado, em \_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_

**4.2 Competência**

 (A preencher no início do período de avaliação) (A preencher no final do período de avaliação)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Competências escolhidas** | **Pontuação****comportamento** | **Avaliação****competência** |
| **N.º 2** | **Designação da competência** |  |  |
| Orientação para a colaboração |  |  |
| **Designação dos comportamentos associados** |
| A | Cria oportunidades de colaboração ou parceria entre pessoas, setores, serviços e/ou instituições. |  |  |
| B | Proporciona os recursos, ferramentas e apoio necessários à colaboração e cooperação, criando sistemas de reconhecimento dos contributos para os resultados coletivos. |  |
| C | Define metas partilhadas e realistas e o processo colaborativo para as alcançar. |  |
| **N.º 4** | **Designação da competência** | **Pontuação comportamento** | **Avaliação competência** |
| Orientação para resultados |  |  |
| **Designação dos comportamentos associados** |
| A | Estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações preventivas/corretivas para que os resultados sejam alcançados. |  |  |
| B | Cria procedimentos e práticas que incentivam a utilização eficiente dos recursos e realiza avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações. |  |
| C | Concebe metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho. |  |
| **N.º 1** | **Designação da competência** | **Pontuação****comportamento** | **Avaliação****competência** |
| Orientação para o serviço público |  |  |
| **Designação dos comportamentos associados** |
| A | Define e/ou assegura as normas e os procedimentos para garantir padrões elevados de conduta ética na organização, consistentes com os princípios e os valores da AP. |  |  |
| B | Desenvolve, propõe e controla o alinhamento organizacional com os pressupostos do interesse público. |  |
| C | Gere as atividades de equipas, unidade(s) orgânica(s) ou entidade, garantindo um padrão de conduta organizacional consistente com a missão da AP. |  |
| **N.º 3** | **Designação da competência** | **Pontuação comportamento** | **Avaliação competência** |
| Orientação para a mudança e inovação |  |  |
| **Designação dos comportamentos associados** |
| A | Promove uma cultura de inovação, assegurando a participação e a gestão de processos de mudança. |  |  |
| B | Promove a troca de ideias, estimulando a discussão e apoiando a contribuição dos outros com vista à inovação. |  |
| C | Lidera o desenvolvimento e a implementação de novas soluções, considerando riscos, benefícios e garantindo o alinhamento estratégico. |  |
| **N.º 8** | **Designação da competência** | **Pontuação comportamento** | **Avaliação competência** |
| Iniciativa |  |  |
| **Designação dos comportamentos associados** |
| A | Age de forma rápida e decisiva em situações de crise ou perante circunstâncias inesperadas, ajustando a estratégia e assegurando a continuidade e eficiência das atividades. |  |  |
| B | Coordena equipas com autonomia, identificando e agindo proactivamente em relação a oportunidades de melhoria. |  |  |
| C | Cria uma cultura de incentivo à assunção de desafios e à exploração de novos métodos e técnicas para alcançar os objetivos. |  |  |
| **N.º 10** | **Designação da competência** | **Pontuação comportamento** | **Avaliação competência** |
| Organização, planeamento e gestão de projetos |  |  |
| **Designação dos comportamentos associados** |
| A | Alinha os planos de atividade da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera, incluindo o estudo e a avaliação da afetação otimizada de recursos, para garantir o seu bom funcionamento. |  |  |
| B | Estabelece planos de contingência em função dos obstáculos e dificuldades que antecipa. |  |
| C | Coordena projetos de acordo com os objetivos estratégicos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade, definindo o cronograma, recursos necessários, orçamentos e padrões de qualidade, tendo em conta as expetativas das partes interessadas. |  |
| **N.º 16** | **Designação da competência** | **Pontuação comportamento** | **Avaliação competência** |
| Coordenação de equipas |  |  |
| **Designação dos comportamentos associados** |
| A | Antecipa possíveis dificuldades para a realização do trabalho e a conclusão dos projetos, envolvendo a equipa na procura de soluções para mitigar os riscos. |  |  |
| B | Direciona os esforços de equipas de constituição diversificada/interdisciplinares em torno de um objetivo comum. |  |
| C | Acompanha e avalia o impacto do trabalho realizado na equipa, na organização e nas outras partes envolvidas, para introduzir ajustamentos e melhorias com o contributo de todos os interessados. |  |
| **N.º 18** | **Designação da competência** | **Pontuação comportamento** | **Avaliação competência** |
| Liderança |  |  |
| **Designação dos comportamentos associados** |
| A | Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera. |  |  |
| B | Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento continuo dos trabalhadores, alinhando com as melhores práticas e necessidades futuras. |  |
| C | Fomenta uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere e promovendo um ambiente empoderador. |  |
| **N.º 19** | **Designação da competência** | **Pontuação comportamento** | **Avaliação competência** |
| Representação institucional |  |  |
| **Designação dos comportamentos associados** |
| A | Veicula informação alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da(s) unidade(s) orgânica(s) que representa. |  |  |
| B | Demonstra um domínio aprofundado dos temas, interdependências e tendências de evolução no ecossistema em que se insere, sendo visto(a) como uma referência na sua área. |  |
| C | Prioriza e defende ativamente os interesses da organização que representa sustentando-se em informação credível e argumentação consistente e com impacto positivo na imagem institucional. |  |

Obs: A demonstração dos comportamentos associados à competência constantes

|  |  |
| --- | --- |
| **Pontuação do Parâmetro** |  |

das Listas de Competências, referem-se ao padrão médio exigível que corresponde

à demonstração do comportamento com carácter de regularidade, de modo consistente e eficaz.

**4.2.1. Identificação dos motivos de discordância sobre a contratualização do parâmetro de avaliação**

|  |
| --- |
| Competência n.º(s):  |
| Motivos: |

**4.3 Contratualização dos parâmetros de avaliação**

Os parâmetros de avaliação foram contratualizados em reunião realizada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_\_

O avaliador, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

O avaliado, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**4.4 Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação**

(A preencher pelo Conselho Coordenador de Avaliação após reunião de avaliação, em conformidade com o determinado no artigo 65.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro)

|  |
| --- |
| O Conselho Coordenador de Avaliação verificou o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_ O responsável pelos recursos humanos, em representação do Conselho Coordenador de Avaliação\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  |

**5. Avaliação global do desempenho**

**5.1. Pontuação dos parâmetros da avaliação**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Parâmetros da avaliação** | **A** | **B** | **C (AxB)** |
| **Pontuação** | **Ponderação** | **Pontuação****ponderada**  |
| **Resultados** |  | 75% |  |
| **Competências**  |  | 25% |  |
|  |

Obs: Em caso de sucessão de avaliadores, foram tidos em conta os contributos constantes na “ficha de elementos para a avaliação em caso de sucessão de avaliadores”

**5.2.** **Avaliação final**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Avaliação final – Menção qualitativa** | **Desempenho Muito Bom** |  |
| **Desempenho Bom** |  |
| **Desempenho Regular** |  |
| **Desempenho Inadequado** |  |

**6. Fundamentação da menção de Desempenho Bom**

|  |
| --- |
|  |

A avaliação com menção de “Desempenho Bom”:

 **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 \_\_\_\_\_\_\_\_.

**7. Fundamentação da menção de Desempenho Muito Bom**

|  |
| --- |
|  |

A avaliação com menção de “Desempenho Muito Bom”:

 **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 \_\_\_\_\_\_\_\_.

**8. Fundamentação da proposta de Reconhecimento do mérito (Desempenho Excelente)**

A proposta será apreciada pelo Conselho Coordenador de Avaliação com a validação da menção de “Desempenho Muito Bom”.

|  |
| --- |
|  |

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.

**9. Fundamentação da menção de Desempenho Inadequado**

|  |
| --- |
| Parâmetro Resultados:  |
| Parâmetro Competências: |

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 \_\_\_\_\_\_\_\_.

**10. Comunicação da avaliação ao avaliado**

|  |
| --- |
| Tomei conhecimento da avaliação em reunião de avaliação realizada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_O avaliado, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Observações: |

**11. Diagnóstico de necessidades de formação**

|  |  |
| --- | --- |
| **Áreas a desenvolver** | **Ações de formação profissional a considerar** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**12. Homologação/despacho do dirigente máximo do serviço**

|  |
| --- |
| Aos \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**13. Conhecimento da avaliação após a homologação/despacho do dirigente máximo do serviço**

|  |
| --- |
| Tomei conhecimento da homologação/despacho do dirigente máximo relativo à minha avaliação em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_O avaliado, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  |

**14. Reclamação / decisão da reclamação**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Foi apresentada reclamação? | Sim | Não |
|  |  |
| Decisão da reclamação |

**15. Recurso hierárquico / tutelar**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Foi apresentada recurso hierárquico / tutelar? | Sim | Não |
|  |  |
| Decisão do recurso hierárquico / tutelar |

**16. Justificação da não realização de avaliação nos termos do n.º 5 do artigo 42.º**

|  |
| --- |
|  |

Obs. Campo para inscrição dos motivos impeditivos da realização da avaliação do desempenho

Relevância para efeitos da respetiva carreira, da última avaliação obtida

Foi avaliado por ponderação curricular