



1
2
3

Conselho Coordenador da Avaliação
Ata número vinte e dois

4 Aos doze dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, na sala de reuniões do
5 Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM (IEM), reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA),
6 designado ao abrigo do n.º 2 do artigo 54.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de
7 agosto, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração
8 regional autónoma da Madeira, com a última redação dada pelo Decreto Legislativo Regional n.º
9 23/2024/M, de 30 de dezembro (SIADAP-RAM), conforme despacho do Presidente do Conselho Diretivo
10 do IEM, emitido na mesma data, sendo constituído pelos seguintes membros:

11 Pedro Miguel Abreu dos Santos Gouveia – Presidente do Conselho Diretivo, e na qualidade de
12 Presidente do CCA;

13 Maria do Rosário de Oliveira Serra Alegre Baptista – Vogal do Conselho Diretivo;

14 Maria Adelaide da Luz Drummond Borges Baptista Silva – Vogal do Conselho Diretivo;

15 Maria Marta Mendes de Gouveia Loja – Diretora de Serviços da Direção Administrativa e Financeira, na
16 qualidade de responsável pela gestão de recursos humanos;

17 Marisa Araújo de Nóbrega – Diretora de Serviços da Direção de Programa de Emprego, na qualidade de
18 dirigente da respetiva unidade orgânica;

19 Filipa Isabel de Ornelas Gonçalves Figueira – Diretora de Serviços do Centro de Emprego, na qualidade
20 de dirigente da respetiva unidade orgânica;

21 Xavier Gonçalves Nunes – Diretor de Serviço da Direção de Infraestruturas e Tecnologia, na qualidade de
22 dirigente da respetiva unidade orgânica;

23 Maria Lurdes Pereira de Oliveira Ferreira – Chefe de Divisão da Divisão de Apoio Jurídico, na qualidade
24 de dirigente da respetiva unidade orgânica;

25 Carolina Lopes – Chefe de Divisão da Divisão de Estatística, Planeamento e Comunicação, na qualidade
26 de dirigente da respetiva unidade orgânica.

27 Verificada a existência de quórum, o Presidente do CCA declarou aberta a reunião, esclarecendo que a
28 mesma se realizava tendo em conta o cumprimento do disposto no SIADAP-RAM, e com a seguinte
29 ordem de trabalhos:

30 I. Planeamento do processo de avaliação, no âmbito do SIADAP-RAM 3, para o ciclo avaliativo de
31 2026;

32 II. Definição de objetivos e competências;

33 III. Critérios de avaliação e superação;

34 IV. Fixação dos níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação;

35 V. Calendarização das fases do ciclo avaliativo de 2026;

36 VI. Definição de critérios relativos à ponderação curricular.

37 I. **Planeamento do processo de avaliação (SIADAP-RAM 3) para o ciclo avaliativo de 2026**

38 Passando à apreciação do primeiro ponto da ordem de trabalhos, o CCA procedeu à análise do
39 enquadramento legal aplicável ao ciclo avaliativo de 2026, nos termos do SIADAP-RAM, deliberando:

40 • Aprovar as orientações gerais para o planeamento do processo de avaliação do desempenho
41 referente ao ciclo avaliativo de 2026, garantindo a sua aplicação objetiva, uniforme e
42 harmonizada em todas as Unidades Orgânicas (UOs);

43 • Estabelecer diretrizes estruturantes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP-RAM 3
44 e orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, competências e indicadores de medida;

45 • Definir o número de objetivos e de competências para todos os trabalhadores, por UO
46 ou carreira;

47 • Determinar objetivos gerais por área funcional;

48 • Elegar competências transversais e respetivos indicadores de medida;

49 • Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação;

50 • Definir critérios relativamente à avaliação por ponderação curricular.



Handwritten notes and signatures in the left margin.

II. Definição de objetivos e competências (SIADAP-RAM 3)

No tocante ao segundo ponto da ordem de trabalhos, foi feita menção especial à contratualização do parâmetro “Resultados”, a qual deve decorrer da fixação de objetivos que respeitem o estipulado nos artigos n.ºs 42.º-B e 43.º do SIADAP-RAM, com especial enfoque em relação ao previsto no n.º 2 do artigo 43.º do referido diploma.

Mais foi referido que, da formulação dos objetivos, devem constar, complementarmente, a definição de:

- Indicadores de medida do desempenho, os quais, nos termos do art.º 43.º do SIADAP-RAM, não devem ultrapassar o número de três;
- Metas e critérios de superação;
- Fontes de verificação (evidências).

Todos os notadores devem ter presente a importância de uma definição clara e harmoniosa dos objetivos, devendo os mesmos serem formulados e estabelecendo, a montante, os critérios de superação. Estes devem ser quantificáveis, tornando claro o resultado da avaliação e de superação do objetivo.

Mais foi deliberado que, sempre que possível, o critério para avaliação dos objetivos não deve ser exclusivamente o tempo (ex: prazo, data de entrega), devendo ser definidos outros critérios que possam ser considerados para a superação do objetivo.

Ficou estabelecido que os avaliadores devem propor objetivos específicos, em conformidade com as orientações agora aprovadas, a submeter à validação superior.

Foi deliberado, ainda, que os objetivos devem estar alinhados com o estabelecido no Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) e no Plano de Atividades (PA) do Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM (IEM) e que o número de objetivos e de competências a adotar em todas as UOs é o mesmo para todos os trabalhadores das carreiras gerais, especiais e subsistentes do mapa de pessoal do IEM, IP-RAM.

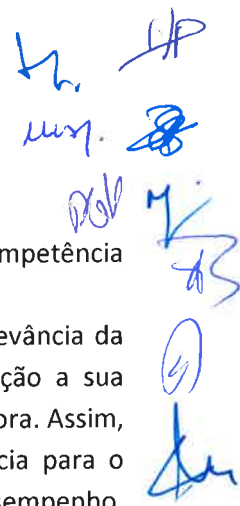
Relativamente às competências a desenvolver, elencadas no Anexo I da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, estas foram definidas e listadas em perfis específicos e decorrentes da análise e qualificação das funções correspondentes às respetivas carreiras, tendo sido definidas as competências de carácter obrigatório (competências transversais nucleares) e as restantes (competências transversais funcionais) selecionadas de acordo com as áreas de trabalho ou postos de trabalho, preferencialmente, por acordo entre os intervenientes na avaliação, prevalecendo, todavia, a decisão do superior hierárquico.

O CCA deliberou, ainda, que o número máximo de objetivos fixa-se em 3 e que as competências em sete, conforme indicado na tabela abaixo.

Subsistema	N.º Objetivos/Resultados	N.º Competências
SIADAP - RAM 3	3	2 transversais nucleares – definidas pelo dirigente máximo do IEM, ouvido o CCA; 5 nucleares e/ou funcionais – definidas entre avaliador e avaliado.

Tabela 1 - Número de objetivos e competências

Nos termos do Anexo I da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, foram fixadas as duas competências obrigatórias, identificadas na Tabela 2, com exceção dos trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional, com a função de motorista, onde CCA sugere aos avaliadores que



89 seja considerada uma exceção, no sentido de se fixar, apenas para este grupo, a competência
 90 transversal funcional nº 13 “Orientação para a Segurança”.

91 No decurso da análise do processo de avaliação do desempenho foi, ainda, apreciada a relevância da
 92 competência transversal nuclear nº 4 “Orientação para Resultados”, tendo em consideração a sua
 93 adequação aos objetivos estratégicos do serviço e a natureza transversal que a mesma incorpora. Assim,
 94 registou-se o entendimento manifestado pelo CCA quanto à pertinência desta competência para o
 95 contexto organizacional, podendo a mesma ser considerada no processo de avaliação do desempenho.
 96 Tal consideração é efetuada sem prejuízo do disposto no SIADAP-RAM 3, designadamente no que
 97 respeita à responsabilidade dos avaliadores na definição dos objetivos, nos termos das atribuições que a
 98 lei lhes confere.

99 As restantes competências são fixadas mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a
 100 posição do avaliador em caso de discordância.

Carreiras	Competências
Todas as carreiras constantes do Mapa de Pessoal do IEM, IP-RAM	Obrigatórias: N.º 1 – Orientação para o serviço público N.º 2 – Orientação para a colaboração N.º 16 – Coordenação de equipas (apenas para os trabalhadores com funções de coordenação) Restantes: A fixar, mediante acordo, entre o avaliador e avaliado

Tabela 2 – Competências

101

102 Pelo Presidente do CCA, na qualidade de dirigente máximo, e após auscultado o CCA, foi decidido que a
 103 avaliação dos trabalhadores inseridos na carreira de Assistentes Operacionais será feita apenas com
 104 base no parâmetro “Competências”.

105 Foi igualmente decidido que a avaliação dos assistentes técnicos que desenvolvem as suas funções na
 106 Direção Administrativa e Financeira, no Núcleo de Expediente e Serviços Gerais (DAF-NESG), no
 107 Secretariado do Conselho Diretivo, e outros trabalhadores desta mesma carreira e categoria, que
 108 desenvolvem tarefas maioritariamente rotineiras e padronizadas, conforme lista discriminada abaixo,
 109 será também feita com base no parâmetro “Competências”.

Carreira	Trabalhador
Assistente Técnico (Grau de complexidade funcional 2)	1. Ana Isabel de Freitas Soares 2. Cláudia Márcia Vieira de Freitas 3. João Marcelino Fernandes Rodrigues 4. Márcia Raquel Teixeira dos Santos 5. Maria da Luz Ponte dos Santos Correia 6. Sónia Cristina Sousa

Tabela 3 – Trabalhadores avaliados por competências

110

111 Os trabalhadores supra identificados serão avaliados em oito competências, sendo duas delas
 112 estabelecidas pelo dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, conforme o previsto n.º 4 do art.º 45.º
 113 do SIADAP-RAM; para além destas duas, é estabelecida, ainda, uma competência obrigatória relativa à
 114 capacidade de realização e orientação para resultados, de acordo com o n.º 4 do art.º 42.º-A.

115 Os Assistentes Técnicos que serão avaliados no ciclo avaliativo de 2026 através apenas do parâmetro
 116 “Competências” são os que a seguir se identificam:

117 **III. Critérios de avaliação e superação (SIADAP RAM 3)**

118 No que respeita a este ponto da Ordem de Trabalhos, cumpre referir que todos os notadores devem ter
 119 presente a importância de uma definição clara e harmoniosa dos objetivos, devendo os mesmos serem



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO E JUVENTUDE
INSTITUTO DE EMPREGO DA MADEIRA, IP-RAM

Handwritten notes in blue ink on the left margin, including the number '120' and some illegible scribbles.

120 formulados estabelecendo, a montante, os critérios de superação. Estes devem ser quantificáveis,
121 tornando claro o resultado da avaliação de superação do objetivo.

122 Para se alcançar o nível de superação do resultado, não são aceitáveis critérios que não correspondam
123 ao cumprimento elevado do objetivo/resultado, pelo que este deverá ser exigente e ambicioso,
124 proporcionando a diferenciação do desempenho nos resultados alcançados.

125 Deve, também, ser aplicado como critério de superação a qualidade do cumprimento do objetivo.

126 Os objetivos sobre correção de deficiências, aperfeiçoamento de procedimentos ou simplificação de
127 processos e outros similares devem considerar-se superados em função do grau de satisfação dos
128 destinatários e não com base no cumprimento dos prazos ou obtenção de certa percentagem, a não ser
129 que estes sejam determinantes para os resultados.

130 Os objetivos com indicadores de data ou prazo devem ser fundamentados pelo seu significado
131 valorativo, para serem assumidos como diferenciadores e suscetíveis de superação e garantes de
132 avaliação da qualidade intrínseca do trabalho realizado.

133 Relativamente aos critérios de superação de competências, foi deliberado o seguinte:

134 • A cada competência estão associados três comportamentos, que constam do anexo I à Portaria
135 n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, identificados por grau de complexidade funcional das
136 carreiras/categorias, padronizados de acordo com níveis de exigência definidos na Portaria n.º
137 214/2024/1, de 20 de setembro (ReCAP).

138 • Os comportamentos associados às competências referem-se ao padrão de desempenho médio
139 exigível e traduzem-se nas seguintes valorações:

140 a) Quando o comportamento observável supera o padrão médio exigível são atribuídos
141 5 pontos;

142 b) Quando o comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível são atribuídos
143 3 pontos;

144 c) Quando o comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível é
145 atribuído 1 ponto.

146 O padrão médio exigível corresponde à demonstração do comportamento com carácter de
147 regularidade, de modo consistente e eficaz.

148 A pontuação dos três comportamentos determina a valoração da competência, conforme a
149 correspondência abaixo definida e que consta da grelha integrada no anexo II da Portaria:

150

151

152

Grelha de correspondência para valoração das competências

153 Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento mais frequente (3 ou 5)
154 Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 3
156 Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 1

157

158 A atribuição das menções de **“Muito Bom”** e **“Bom”** deve demonstrar, de forma concisa, esclarecedora
159 e fundamentada, os contributos/benefícios relevantes para o serviço, pelo facto dos objetivos e das
160 competências terem sido largamente superados, de acordo com o seguinte enunciado:

161 • Esforço pela atualização de aplicação de conhecimentos técnicos – em que medida o trabalhador
162 se esforçou na atualização e aplicação dos conhecimentos adquiridos, com vista à melhoria do
163 desempenho das suas funções;

164

Handwritten notes and signatures in the top right corner, including a blue checkmark and several initials.

165 • Comportamentos e atitudes do trabalhador com impacto positivo no serviço/função em que
166 medida as competências profissionais demonstradas pelo trabalhador tiveram impacto
167 significativo no serviço/função.

168 No caso de apresentação de proposta de menção de Excelente, por parte do avaliado ou do avaliador,
169 esta apenas poderá ser atribuída se cumulativamente cumprir os seguintes critérios:

- 170 • Enumeração de exemplos concretos, devidamente documentados (sempre que possível), que
171 reflitam comportamentos que constituam referência para todos os trabalhadores da mesma
172 carreira, designadamente nos seguintes aspetos: Compromisso, responsabilidade e
173 disponibilidade do trabalhador para o serviço público;
- 174 • Evidência do interesse que o trabalhador demonstra continuamente para a melhoria do seu
175 desempenho, bem como para o seu desenvolvimento profissional;
- 176 • Forma como o trabalhador procura soluções por iniciativa própria e apresenta sugestões
177 conducentes a uma melhoria efetiva do trabalho, bem como a autonomia com que exerce a
178 respetiva função;
- 179 • Apresentação de propostas de novos métodos, técnicas e procedimentos ou iniciativas
180 inovadoras, concretizáveis no âmbito da UO onde se integra, que contribuam para a solução de
181 problemas e para a otimização do trabalho;
- 182 • Apresentação de contributos com elevado impacto para o serviço e/ou para a missão do Instituto.

IV. Fixação dos níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação (SIADAP-RAM 3)

183 Passou-se, de seguida, ao ponto IV da Ordem de Trabalhos, onde se determinou que a classificação final
184 resulta da média ponderada das pontuações obtidas e incide sobre estas ponderações, com exceção dos
185 trabalhadores integrados nas carreiras de Assistente Operacional e Assistente Técnico avaliados apenas
186 com base no parâmetro "Competências". Nestes casos, a avaliação final resulta da média aritmética
187 simples das pontuações atribuídas às competências.

188 Conforme os n.ºs 5 e 6 do art.º 47.º do SIADAP-RAM 3, as pontuações finais dos parâmetros e a
189 avaliação final são expressas até às centésimas e, quando necessário, milésimas.

Subsistema	Objetivos	Competências
SIADAP - RAM 3	60%	40%

Tabela 4 - Ponderações dos parâmetros de avaliação

V. Calendarização das fases do ciclo avaliativo de 2026 (SIADAP-RAM 3)

190 Relativamente ao quinto ponto da ordem de trabalhos, o CCA procedeu à definição da calendarização
191 das diversas fases do ciclo avaliativo, incluindo a preparação do ciclo de 2026 e a avaliação do
192 desempenho referente ao ano de 2025.

193 Após análise e discussão, foi deliberado aprovar o cronograma das fases do processo avaliativo, a
194 divulgar por todos os trabalhadores (Anexo I), garantindo o cumprimento dos prazos legalmente
195 estabelecidos no SIADAP-RAM 3, designadamente no Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, na
196 sua redação atual.

VI. Definição de critérios relativos à ponderação curricular (SIADAP-RAM 3)

197 Relativamente ao sexto ponto, o CCA deliberou definir critérios objetivos para efeitos de avaliação por
198 ponderação curricular, aplicáveis nas situações legalmente previstas (Anexo II)

199 Ficou estabelecido que a ponderação curricular deverá atender, designadamente, ao percurso
200 profissional, à experiência adquirida, à formação relevante e ao desempenho anterior.

201
202



IEM
IP-RAM



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO E JUVENTUDE
INSTITUTO DE EMPREGO DA MADEIRA, IP-RAM

203

204 Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que,
205 depois de lida e achada conforme, será assinada pelos presentes.

206

207

208 O Presidente do Conselho
209 Diretivo

210

211 

212 Pedro Miguel Abreu dos Santos

213 Gouveia

214

215

216 A Diretora Administrativa e
217 Financeira

218

219 

220 Maria Marta Mendes de

221 Gouveia Loja

222

223

224 A Diretora do Centro de
225 Emprego

226

227 

228 Filipa Isabel de Ornelas

229 Gonçalves Figueira

230

231

232 A Chefe de Divisão de Apoio
233 Jurídico

234

235 

Maria Lurdes Pereira de Oliveira

Ferreira

A Vogal do Conselho
Diretivo



Maria do Rosário de Oliveira

Serra Alegre Baptista

A Vogal do Conselho
Diretivo



Maria Adelaide da Luz

Drummond Borges Baptista

A Diretora de Programas de
Emprego



Marisa Araújo de Nóbrega

O Diretor de Infraestruturas e
Tecnologias



Xavier Gonçalves Nunes

Chefe de Divisão de Estatística,
Planeamento e Comunicação



Carolina Lopes

Cronograma Geral do Processo Avaliativo do SIADAP - RAM Preparação do ciclo avaliativo de 2026 e avaliação do ano de 2025

(Anexo I)

O Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho do IEM (SIADAP-RAM ⁽¹⁾) evidencia o modelo de avaliação dos trabalhadores, consubstanciado num ciclo de avaliação cronologicamente organizado desde a fase de planeamento à de resultados de avaliação final, obedecendo às etapas formais abaixo representadas (art.º 57.º):

O Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) e a Comissão Paritária (CP) do IEM encontram-se constituídos nos termos do art.º 54.º e 55.º do SIADAP-RAM, respetivamente.

FASES	PRAZO	INTERVENIENTES	ATIVIDADES	APLICAÇÃO
Sistema de planeamento e ciclo de gestão (Art.º 7.º)	Último trimestre do ano anterior ao ciclo avaliativo (2025)	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigente máximo do serviço; • Membro do Governo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovar os objetivos do serviço para o ano seguinte (2026); • Elaborar o Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) para o ano de 2026. 	SIADAP-RAM 1, 2 e 3
Planeamento do processo de avaliação do ano de 2026 (Art.ºs 58.º e 54.º)	Último trimestre do ano anterior ao ciclo avaliativo (2025)	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigente máximo do serviço; • Dirigentes intermédios; • CCA. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP-RAM 3 e orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, competências e indicadores de medida - CCA; • Estabelecer o n.º máximo de objetivos e de competências para todos os trabalhadores, por Unidade Orgânica (UO) ou por carreira - CCA; • Definir objetivos gerais por UO/área funcional; • Eleger competências transversais e respetivos indicadores de medida; • Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação. 	SIADAP-RAM 2 e 3
Autoavaliação e avaliação referente a 2025 (Art.º 59.º)	1.ª quinzena de janeiro de 2026	Avaliado	<ul style="list-style-type: none"> • Preencher a ficha de autoavaliação, com eventual autoproposta de reconhecimento de desempenho «Excelente». 	SIADAP-RAM 2 e 3
		Avaliador	<ul style="list-style-type: none"> • Analisar a ficha de autoavaliação e preenchimento da ficha de avaliação com: <ul style="list-style-type: none"> - Fundamentação em caso de atribuição de menção qualitativa de «Muito Bom»; «Bom» ou «Inadequado»; - Eventual proposta de reconhecimento de desempenho «Excelente». 	
Análise e validação das propostas de avaliação (Art.ºs 60.º, 54.º, 48.º e 50.º)	2.ª quinzena de janeiro de 2026	CCA	<ul style="list-style-type: none"> • Analisar as propostas de avaliação: <ul style="list-style-type: none"> - Validar as propostas de avaliação de desempenho «Muito Bom», «Bom» e «Inadequado»; - Proceder à análise do impacto do desempenho, para efeitos de reconhecimento de desempenho «Excelente»; - Em caso de não validação da proposta de avaliação, estabelecer nova classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa e dar conhecimento desta ao avaliador. 	SIADAP-RAM 2 e 3
Reunião de avaliação do ano de 2025 Contratualização dos parâmetros de avaliação para 2026 (Art.º 61.º)	Fevereiro de 2026	Avaliador	<ul style="list-style-type: none"> • Dar conhecimento aos trabalhadores da avaliação do ano de 2025. 	SIADAP-RAM 2 e 3
		Avaliado	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar conhecimento e assinar a proposta de avaliação; 	
		Avaliador e avaliado	<ul style="list-style-type: none"> • Analisar conjuntamente a evolução do trabalhador e identificar expetativas de desenvolvimento e eventuais efeitos da avaliação; • Contratualizar os objetivos, respetivos indicadores e critérios de superação, bem como as competências para o ciclo avaliativo 2026, através do preenchimento da ficha de avaliação. 	

Cronograma Geral do Processo Avaliativo do SIADAP - RAM Preparação do ciclo avaliativo de 2026 e avaliação do ano de 2025

(Anexo I)

Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação (Art.º 61.º-A)	Após reunião de avaliação	CCA	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar o cumprimento e a conformidade da contratualização dos parâmetros de avaliação e sinalizar os casos de incumprimento: <ul style="list-style-type: none"> - Notificar o avaliador e avaliado, determinando a fixação dos parâmetros no prazo de 10 dias úteis; - Findo o prazo sem a contratualização dos parâmetros, estes são fixados pelo superior hierárquico do avaliador (ou, na ausência deste, pelo CCA). • O disposto no ponto anterior é considerado para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos. 	SIADAP-RAM 2 e 3
* Apreciação pela Comissão Paritária (Art.º 66.º)	10 dias úteis após tomada de conhecimento da avaliação	Avaliado	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentar requerimento dirigido ao dirigente máximo do serviço, a solicitar apreciação do processo de avaliação por parte da Comissão Paritária. 	SIADAP-RAM 2 e 3
	10 dias úteis contados da data da solicitação	Comissão Paritária	<ul style="list-style-type: none"> • Apreciar o requerimento apresentado pelo avaliado com documentos que suportem a fundamentação; • Elaborar relatório fundamentado com proposta de avaliação. 	SIADAP-RAM 2 e 3
Homologação (Art.º 67.º)	Até 30 de abril de 2025	Dirigente máximo do serviço	<ul style="list-style-type: none"> • Homologar as avaliações de desempenho do ano de 2025; • Nos casos dos dirigentes avaliados pela Presidente, as fichas são enviadas à Secretária para homologação. 	SIADAP-RAM 2 e 3
		Avaliador e Avaliado	<ul style="list-style-type: none"> • Dar conhecimento da homologação ao avaliado, no prazo de 5 dias úteis. 	
* Reclamação e outras impugnações (Art.º 68.º e 69.º)	10 dias úteis após tomada de conhecimento da homologação	Avaliado	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentar a reclamação do ato de homologação, podendo aceder aos documentos relativos à sua avaliação, os quais deverão ser facultados no prazo de 5 dias úteis. 	SIADAP-RAM 2 e 3
		Dirigente máximo do serviço (ouvidos o avaliador, avaliado, CCA e CP)	<ul style="list-style-type: none"> • Decidir sobre a reclamação relativa ao ato de homologação, obtido o parecer prévio do conselho coordenador de avaliação, no prazo máximo de 15 dias úteis; • Em caso de ausência de resposta à reclamação no prazo referido, deve a mesma considerar-se indeferida. 	SIADAP-RAM 2 e 3
		Tribunal	<ul style="list-style-type: none"> • Do ato de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação administrativa, por recurso hierárquico ou tutelar, ou impugnação jurisdicional, nos termos gerais; • A decisão administrativa ou jurisdicional favorável confere ao trabalhador o direito a ver revista a sua avaliação ou a ser-lhe atribuída nova avaliação. 	
Monitorização intercalar da avaliação (Art.º 70.º)	Durante o ano de avaliação 2026	Avaliador e Avaliado	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorizar a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos negociados; • Rever e reformular objetivos e resultados a atingir, caso se afigure necessário, mediante preenchimento da ficha de monitorização de desempenho, por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado. 	SIADAP-RAM 2 e 3
Ponderação curricular para 2026 (Art.º 40.º)	Primeira quinzena de dezembro	Serviço	<ul style="list-style-type: none"> • Informar os trabalhadores que não disponham de avaliação anterior que releve ou que pretendam a sua alteração, que devem requerer a avaliação por ponderação curricular. 	SIADAP-RAM 2 e 3
* Ponderação curricular para 2026 (Art.º 39.º e 40.º)	Até 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação	Avaliado	<ul style="list-style-type: none"> • Requerer a realização de avaliação por ponderação curricular, caso não reúna as condições necessárias à realização da avaliação e <u>não tenha avaliação anterior para relevar ou pretenda a sua alteração.</u> 	SIADAP-RAM 2 e 3
		Superior hierárquico imediato	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar o currículo do avaliado referente aos últimos 3 anos. 	

* Em função da situação de cada trabalhador, podem verificar-se as etapas não obrigatórias destacadas a cinzento.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'J. Costa', 'S. P.', 'R.', 'D.', and 'D.V.']

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the name 'M.M.' and various initials and marks.

CrITÉRIOS de PonderaÇão Curricular para Efeitos de AvaliaÇão (SIADAP)

I. Enquadramento

i. O Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na redação conferida pelo Decreto Legislativo Regional n.º 23/2024/M, de 30 de dezembro, estabelece, no artigo 39.º, os casos em que não  possível proceder à avaliaÇão nos moldes i previstos. Nessas situaÇões, a avaliaÇão realiza-se por **ponderaÇão curricular**, nos termos do disposto no artigo 40.º do mencionado diploma, quando não exista avaliaÇão anterior que releve ou caso o trabalhador pretenda a sua alteraÇão.

ii. A ponderaÇão curricular deve ser solicitada pelo trabalhador até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliaÇão, mediante requerimento apresentado ao dirigente máximo do IEM, acompanhado do seu respetivo currículo, da documentaÇão comprovativa do exercício de cargos, funÇões ou atividades, bem como de quaisquer outros elementos que o trabalhador considere relevantes.

A avaliaÇão é realizada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviÇo, considerando-se os seguintes elementos, com referência aos últimos três anos:

- a) HabilitaÇões acadmicas e profissionais;
- b) Experiência profissional;
- c) ValorizaÇão curricular;
- d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funÇões de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.*

* Nas carreiras de grau de complexidade funcional 1 e 2, o elemento de ponderaÇão curricular «exercício de cargos dirigentes» é substituído por exercício de funÇões de chefia de unidades/subunidades orgânicas ou exercício de funÇões de coordenaÇão, nos termos legalmente previstos.



II. Elementos de Avaliação

A avaliação final por ponderação curricular respeita a escala qualitativa e quantitativa do SIADAP, sendo cada um dos elementos avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, não podendo ser atribuída pontuação inferior a 1.

Posto isto, para efeitos de análise curricular e tendo em conta os elementos referidos anteriormente, consideram-se os seguintes critérios:

i. Habilitações Académicas e Profissionais (HA)

Entende-se por "habilitação académica" apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a esta equiparada.

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

No elemento HA são consideradas as habilitações académicas e profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira, que serão pontuadas da seguinte forma:

1. Habilitações Académicas e Profissionais (HA)	Pontuação
• Titular de habilitação equiparada, para efeitos profissionais, à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	1 valor
• Titular de habilitação legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	3 valores
• Titular de habilitação superior à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	5 valores

ii. Experiência Profissional (EP)

Na EP pondera-se e valora-se o desempenho de funções ou atividades na respetiva carreira, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou de outros cargos/funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

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

Consideram-se ações ou projetos de elevado interesse:

- A designação e participação em grupos de trabalho, estudos, projetos ou comissões;
- A representação do IEM em reuniões no território nacional ou no estrangeiro;
- A participação, como elemento efetivo, em júri de procedimento concursal ou de contratação pública;
- A atividade enquanto formador ou orador em matérias pertinentes para o IEM;
- A realização de conferências, palestras ou outras atividades de idêntica natureza;
- A autoria ou coautoria de livros, artigos ou outras publicações de caráter técnico.

A pontuação da EP corresponde à **média ponderada** da pontuação obtida em cada um dos seguintes dois fatores:

- a) O tempo de exercício efetivo de funções na carreira em 31 de dezembro do ano sob avaliação, que terá a ponderação de **80%**, será valorado da seguinte forma:

2. Tempo de Experiência Profissional na Carreira (TEFC)	Pontuação
• Inferior a 5 anos de exercício efetivo de funções	1 valor
• De 5 a 10 anos de exercício efetivo de funções	3 valores
• Superior a 10 anos de exercício efetivo de funções	5 valores

- b) O exercício de funções, nos últimos 3 anos, em ações ou projetos de relevante interesse, que será ponderado com **20%** e pontuado nos seguintes termos:

3. Exercício de Funções no Âmbito de Ações ou Projetos de Relevante Interesse (EFAP)	Pontuação
• Ausência de exercício de funções em ações/projetos de relevante interesse	1 valor
• Ausência de evidências de participação	1 valor
• Participação em 1 ou 2 ações/projetos de relevante interesse	3 valores
• Participação em 3 ou mais ações/projetos de relevante interesse	5 valores

A pontuação da EP é obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = (0,80 \times TEFC) + (0,20 \times EFAP)$$



iii. Valorização Curricular (VC)

Considera-se na VC a participação em ações de formação, estágios, congressos, encontros palestras, conferências e seminários realizados nos últimos três anos, bem como a aquisição de habilitações académicas superiores às exigidas, diretamente relacionadas com a área funcional e o posto de trabalho do avaliado, incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos/funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Pretende-se, por esta via, assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, promovendo o desenvolvimento na carreira em que se inserem, bem como a adequação das competências às inovações tecnológicas, com reflexo direto no desempenho profissional, pontuando-se do modo que se segue:

4. Participação em Formação Profissional no Âmbito das Funções Exercidas (VC)	Pontuação
• Com frequência de ações de formação profissional inferior a 20 horas	1 valor
• Com frequência de ações de formação profissional até 100 horas	3 valores
• Com frequência de ações de formação profissional superior a 100 horas	5 valores

iv. Exercício de Cargos ou Funções de Reconhecido Interesse Público ou Social (CFRIPS)

Consideram-se cargos ou funções de relevante interesse público:

- Titular de órgão de soberania;
- Titular de outros cargos políticos;
- Cargos dirigentes;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do governo ou equiparados.

Consideram-se cargos ou funções de relevante interesse social:

- Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical;
- Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

A CFRIPS será pontuada da seguinte forma:

5. Exercício de Cargos ou Funções	Pontuação
• Sem exercício de cargos ou funções	1 valor
• Com exercício de cargos ou funções por um período de até 3 anos	3 valores
• Com exercício de cargos ou funções por período superior a 3 anos	5 valores

III. Avaliação Final (AF)

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

- Habilitações académicas e profissionais (HA) - 10%
- Experiência profissional (EP) — 55%
- Valorização curricular (VC) — 20%
- Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CFRIPS) — 15%

A avaliação final da ponderação curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AF = (0,1 \times HA) + (0,55 \times EP) + (0,20 \times VC) + (0,15 \times CFRIPS)$$

A AF é expressa através de uma valoração que respeita a escala quantitativa e qualitativa do SIADAP, traduzindo-se da seguinte forma:

- Desempenho muito bom, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5 valores;
- Desempenho bom, correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999 valores;
- Desempenho regular, correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499 valores;
- Desempenho inadequado, corresponde a uma avaliação de 1 a 1,999 valores.



IV. Procedimento

No sentido de facilitar uma análise rigorosa e homogênea por parte do avaliador, delibera-se que o trabalhador preencha o modelo de *Curriculum Vitae* disponível no sítio eletrónico do IEM, em:

<https://www.iem.madeira.gov.pt/siadap-ram/>.

No caso de não ser solicitada ponderação curricular pelo trabalhador, proceder-se-á da seguinte forma:

- 1) Será atribuída a última avaliação do desempenho SIADAP;
- 2) Na falta de avaliação do desempenho SIADAP, será efetuada ponderação curricular com base nos elementos disponíveis no respetivo processo individual.