

1
2
3

Conselho Coordenador da Avaliação
Ata número vinte e três

4 Aos doze dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e cinco, pelas quinze horas, na sala de reuniões
5 do 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. Atendendo a que as deliberações a tomar se enquadram no processo
11 de avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau, o CCA, conforme previsto na
12 alínea c) do artigo 25.º-A do SIADAP-RAM, foi constituído apenas pelos dirigentes superiores:

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

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

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

17 O Presidente do CCA declarou aberta a reunião, esclarecendo que a mesma se realizava tendo em conta
18 o cumprimento do disposto no SIADAP-RAM e com a seguinte ordem de trabalhos:

- 19 I. Planeamento do processo de avaliação, no âmbito do SIADAP-RAM 2, para o ciclo avaliativo de
20 2026;
- 21 II. Definição de objetivos e competências;
- 22 III. Critérios de avaliação e superação;
- 23 IV. Fixação dos níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação;
- 24 V. Calendarização das fases do ciclo avaliativo de 2026;

- 25
- 26 I. Planeamento do processo de avaliação, no âmbito do SIADAP-RAM 2, para o ciclo avaliativo de
27 2026

28 Passando à apreciação do primeiro ponto da Ordem de Trabalhos, o CCA procedeu à análise do
29 enquadramento legal aplicável ao ciclo avaliativo de 2026, nos termos do SIADAP-RAM, deliberando:

- 30 • Aprovar as orientações gerais para o planeamento do processo de avaliação do desempenho
31 referente ao ciclo avaliativo de 2026, garantindo a sua aplicação objetiva, uniforme e
32 harmonizada em todas as Unidades Orgânicas (UOs);
- 33 • Estabelecer diretrizes estruturantes para uma aplicação objetiva e harmonizada do SIADAP-RAM
34 2, bem como orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, competências e indicadores
35 de medida;
- 36 • Definir o número de objetivos e de competências para todos os dirigentes;
- 37 • Eleger competências transversais e respetivos indicadores de medida;
- 38 • Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação.

39

- 40 II. Definição de objetivos e competências (SIADAP-RAM 2)

41 No tocante ao segundo ponto da Ordem de Trabalhos foi feita menção especial à contratualização do
42 parâmetro “Resultados”, obtidos nos objetivos da unidade orgânica que dirige, e das “Competências”,
43 sem descurar a integração da competência específica de capacidade de liderança e as demais
44 competências adequadas ao exercício do cargo, nos termos do artigo 32.º do SIADAP-RAM.

45 Foi, ainda, referido que, na formulação dos objetivos, devem constar complementarmente:

- 46 • Indicadores de medida do desempenho;

47 • Metas e critérios de superação;
48 • Fontes de verificação (evidências).
49 Foi, igualmente, deliberado que, sempre que possível, o critério para avaliação dos objetivos não deve
50 ser exclusivamente o tempo (ex: prazo, data de entrega), devendo ser definidos outros critérios que
51 possam ser considerados para a superação do objetivo.
52 Foi deliberado, ainda, que os objetivos devem estar alinhados com o estabelecido no Quadro de
53 Avaliação e Responsabilização (QUAR) e no Plano de Atividades (PA) do Instituto de Emprego da
54 Madeira, IP-RAM (IEM) e que o número de objetivos e de competências dos dirigentes das diferentes
55 UOs é uniforme para todos.
56 Relativamente às competências a desenvolver, elencadas no Anexo I da Portaria n.º 236/2024/1, de 27
57 de setembro, foram definidas as competências de carácter obrigatório (competências transversais
58 nucleares) e as restantes (competências transversais, funcionais e específicas) selecionadas de acordo
59 com as áreas de trabalho, preferencialmente, por acordo entre os intervenientes na avaliação,
60 prevalecendo, todavia, a decisão do superior hierárquico.
61 O CCA deliberou, ainda, que conforme tabela abaixo, o número máximo de objetivos fixa-se em quatro e
62 que as competências transversais nucleares, funcionais e específicas são em número de seis, tendo em
63 conta o referencial de Competências da Administração Pública (ReCAP), através da Portaria n.º
64 214/2024/1, de 20 de setembro e concretizado, para efeitos de aplicação ao SIADAP, pela Portaria n.º
65 236/2024, de 27 de setembro.

Subsistema	N.º Objetivos/Resultados	N.º Competências
SIADAP - RAM 2	4	6 2 transversais nucleares – definidas pelo dirigente máximo do IEM, ouvido o CCA 4 transversais (nucleares ou funcionais) ou específicas – definidas entre avaliador e avaliado

Tabela 1 - Número de objetivos e competências

66 Neste seguimento, o dirigente máximo do serviço, ouvido os outros dois elementos do CCA, estabeleceu
67 duas competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios, conforme o disposto no
68 n.º 7 do art.º 33.º do SIAP-RAM.
69 No decurso da análise do processo de avaliação do desempenho foi apreciada a relevância da
70 competência transversal nuclear nº 4 “**Orientação para Resultados**”, tendo em consideração a sua
71 adequação aos objetivos estratégicos do serviço e a natureza transversal que a mesma incorpora. Assim,
72 registou-se o entendimento manifestado pelo CCA quanto à pertinência desta competência para o
73 contexto organizacional, podendo a mesma ser considerada no processo de avaliação do desempenho.
74 Tal consideração é efetuada sem prejuízo do disposto no **SIADAP-RAM 2**, designadamente no que
75 respeita à responsabilidade dos avaliadores na definição dos objetivos, nos termos das atribuições que a
76 lei lhes confere.
77 As restantes competências são fixadas mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a
78 posição do avaliador em caso de discordância.
79

Cargos	Competências obrigatórias
--------	---------------------------

**Dirigentes intermédios de
1.º e 2.º grau**

Obrigatórias

N.º 1 – Orientação para o serviço público

N.º 2 – Orientação para a colaboração

Restantes: A fixar, mediante acordo, entre o avaliador e avaliado

Tabela 2 - Competências

80 III. Critérios de avaliação e superação (SIADAP RAM 2)

81

82 No que respeita a este ponto da Ordem de Trabalhos, cumpre referir que todos os notadores devem ter
83 presente a importância de uma definição clara e harmonizada dos objetivos, devendo os mesmos serem
84 formulados estabelecendo, a montante, os critérios de superação. Estes devem ser quantificáveis,
85 tornando claro o resultado da avaliação de superação do objetivo.

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

89 Deve, também, ser considerada, como critério de superação, a qualidade do cumprimento do objetivo.

90 Os objetivos relacionados com a correção de deficiências, aperfeiçoamento de procedimentos ou
91 simplificação de processos e outros similares devem considerar-se superados em função do grau de
92 satisfação dos destinatários e não apenas com base no cumprimento dos prazos ou obtenção de
93 determinada percentagem, salvo quando estes sejam determinantes para os resultados.

94 Os objetivos com indicadores de data ou prazo devem ser fundamentados pelo seu significado
95 valorativo, para que possam ser assumidos como diferenciadores, suscetíveis de superação e garantes
96 da avaliação da qualidade intrínseca do trabalho realizado.

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

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

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

104 a) Quando o comportamento observável supera o padrão médio exigível são atribuídos
105 5 pontos;

106 b) Quando o comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível são atribuídos
107 3 pontos;

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

110 O padrão médio exigível corresponde à demonstração do comportamento com carácter de
111 regularidade, de forma consistente e eficaz.

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

114

115

116

117

118

Grelha de correspondência para valoração das competências

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



119
120
121
122
123
124
125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139

A atribuição das menções de **“Muito Bom”** e **“Bom”** deve demonstrar, de forma concisa, clara e fundamentada, os contributos relevantes para o serviço, decorrentes do facto de os objetivos e as competências terem sido largamente superados, de acordo com os seguintes aspetos:

- Esforço na atualização de aplicação de conhecimentos técnicos;
- Comportamentos e atitudes do dirigente com impacto positivo no serviço ou função;

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

- Enumeração de exemplos concretos, devidamente documentados (sempre que possível), que reflitam comportamentos que constituam referência para todos os dirigentes;
- Evidência do interesse contínuo do dirigente na melhoria do seu desempenho e no seu desenvolvimento profissional;
- Demonstração de iniciativa na procura de soluções e apresentação de sugestões conducentes à melhoria efetiva do trabalho;
- Apresentação de propostas de novos métodos, técnicas, procedimentos ou iniciativas inovadoras concretizáveis na unidade orgânica;
- 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 2)

Passou-se, de seguida, ao ponto IV da Ordem de Trabalhos, onde se determinou que a classificação final resulta da média ponderada das pontuações obtidas e incide sobre ponderações abaixo indicadas. Conforme o disposto no n.º 12 do artigo 33.º as pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando necessário, milésimas.

144
145

Subsistema	Objetivos	Competências
SIADAP - RAM 3	75%	25%

Tabela 3 - Ponderações dos parâmetros de avaliação

V. Calendarização das fases do ciclo avaliativo de 2026 (SIADAP-RAM 2)

Relativamente ao quinto ponto da Ordem de Trabalhos, o CCA procedeu à definição da calendarização das diversas fases do ciclo avaliativo, incluindo a preparação do ciclo de 2026 e a avaliação do desempenho referente ao ano de 2025 (Anexo I).

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

152
153



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

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

O Presidente do Conselho
Diretivo

Pedro Miguel Abreu dos Santos
Gouveia

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
Silva

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.º 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; • Elegar 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.º 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 Contraturalização 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; • Contraturalizar 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. 	
Homologação (Art.º 67.º)	Até 30 de abril de 2026	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. 	
Monitorização intercalar da avaliação (Art.º 70.º)	Durante o ano de avaliação 2026	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. 	SIADAP-RAM 2 e 3
		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. 	
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.