# ATA n.º 1/2014

## CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO (CCA)

Aos vinte e três dias do mês de setembro do ano dois mil e catorze, pelas quinze horas, reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação, adiante designado por CCA, na sede da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária, em Lisboa.

Na reunião estiveram presentes os membros do CCA:

A Eng.ª Ana Paula Almeida Cruz de Carvalho, Subdiretora-Geral de Alimentação e Veterinária; em representação do Professor Doutor Álvaro Luís Pegado Lemos de Mendonça, Presidente do CCA.

Dr.ª Cláudia Manuel Fortes Rodrigues Fernandes, Subdiretora-Geral de Alimentação e Veterinária;

Dr. Hugo Rodrigo Serralheiro Rodrigues, Diretor de Serviços de Gestão e Administração;

Dr.ª Margarida Maria Miranda Pratas, Chefe de Divisão de Planeamento e Estratégia, em representação da Dr.ª Maria José Marques Pinto, Diretora de Serviços de Estratégia, Comunicação e Internacionalização.

Professora Doutora Yolanda Maria Vaz, Diretora de Serviços de Proteção Animal;

Mestre Maria Cláudia Duarte de Araújo e Sá, Diretora de Serviços de Sanidade Vegetal,

Dr. Fernando Pinto Luís dos Santos Amaral, Diretor de Serviços de Nutrição e Alimentação;

Mestre Patricia Mónica Guilherme Tavares Inácio, Diretora de Serviços de Segurança Alimentar;

Mestre Maria Helena Silvares Teodoro da Ponte, Diretora de Serviços de Meios de Defesa Sanitária;

Dr. Alfredo Jorge da Cruz Sobral, Diretor de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região Norte;

Dr. Jorge Ferreira Branco, Chefe de Divisão de Alimentação e Veterinária de Coimbra, em representação da Dr.ª Maria Eugénia de Barros Cardoso de Lemos, Diretora de Serviços de Alimentação e Veterinária do Centro

Dr.ª Susana Isabel Domingues Coelho da Fonseca Costa, Chefe de Divisão de Alimentação e Veterinária do Ribatejo em representação da Dr.ª Susana Isabel Ferreira Guedes Pombo, Diretora de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região de Lisboa e Vale do Tejo, nesta reunião representada pela

Dr.ª Maria do Carmo Palma Caetano, Diretora de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região do Alentejo; (Não esteve presente, nem se fez representar)

Dr.ª Cristina Conceição Soares Ferradeira, Diretora de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região do Algarve;

Dr.ª Maria João Rios de Oliveira Camões Gouveia Botelho de Sousa, Chefe de Divisão do Gabinete Jurídico;

Dr.ª Filomena Augusta Mendes Pires Afonso, Chefe do Gabinete de Recursos Genéticos Animais;

Esteve igualmente presente nesta reunião, a convite do Presidente do CCA, o Dr. Rui Manuel Caneira Pereira, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, Formação e Expediente.

## I. CICLO DE AVALIAÇÃO DE 2011

Por despacho de 28 de abril p.p., da Senhora Ministra da Agricultura e do Mar, exarado na informação n.º 450/2014/DRH, da ex-Secretaria-Geral do MAMAOT, cuja cópia constitui o **anexo 1** e faz parte integrante da presente ata, foi deferido o recurso hierárquico interposto pela técnica superior, **Maria Angelina Araújo de Morais Castro**, pelo que o CCA da DGAV revoga o ato de homologação da avaliação relativa ao ano de 2011, procedendo-se à sua revisão. Assim, ao abrigo do disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 73.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, o CCA deliberou atribuir a avaliação quantitativa de 4,822 valores, a que corresponde a avaliação qualitativa de "Desempenho relevante", a qual não fora validada em reunião de CCA.



CAMPO GRANDE, N.º 50 - 1700-093 LISBOA TELEF. 21 323 95 00 FAX. 21 346 35 18

## II. CICLO DE AVALIAÇÃO DE 2012

a) PROCESSO DE PONDERAÇÃO CURRICULAR

O CCA deliberou que o processo de avaliação por ponderação curricular dos trabalhadores que optaram pela aplicação do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, constantes do quadro do **anexo 2**, que desta ata faz parte integrante, seja concluído, pelos respetivos avaliadores, com os critérios da ponderação curricular que foram aprovados e ratificados, respetivamente, na ata n.º 1 e n.º 2 de 2013, até ao final do mês de novembro de 2014.

b) AVALIAÇÃO DOS TRABALHADORES EM CARGOS DIRIGENTES

Os dirigentes superiores e intermédios são objeto de avaliação global de desempenho no termo das respetivas comissões de serviços ou no fim do prazo para que foram nomeados. Além disso, são ainda objeto de avaliação intercalar, realizada anualmente. Contundo esta avaliação não produz efeitos na respetiva carreira de origem.

Determinam, por isso, as normas vigentes em matéria de avaliação de desempenho, que a avaliação dos trabalhadores que exercem funções dirigentes, para que possa produzir efeitos na respetiva carreira de origem, deve ser realizada nos termos das disposições conjugadas dos n.ºs 5 e 6 do art.º 42.º e do n.º 3 do art.º 85.º, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Assim, dado que nos termos das normas supra mencionadas releva para a avaliação de desempenho dos mencionados trabalhadores, a última avaliação atribuída àqueles, este Conselho aprovou o «arrastamento» para o ano de 2012, da última avaliação obtida pelos trabalhadores com efeitos na carreira de origem, conforme mapa que constitui o **anexo 3** à presente ata e da qual faz parte integrante.



CAMPO GRANDE, N.º 50 - 1700-093 LISBOA TELEF. 21 323 95 00 FAX. 21 346 35 18

## III. CICLO DE AVALIAÇÃO COM INÍCIO EM 2013 (SIADAP 2 E SIADAP 3)

a) ELEIÇÃO DO SECRETÁRIO DO CCA

O CCA designou como secretário do Conselho Coordenador de Avaliação para o ciclo de avaliação do desempenho de 2013-2014, o Diretor de Serviços de Gestão e Administração, Dr. Hugo Rodrigo Serralheiro Henriques.

b) DEFINIÇÃO DAS COMPETÊNCIAS A AVALIAR EM SEDE DE SIADAP 2 E 3

As Competências foram escolhidas em reunião do CCA e constam da ata n.º 2/2013 daquele órgão, nos termos dos n.ºs 6 e 7 do art.º 36.º e do n.º 2 do art.º 48.º, por remissão para o art.º 36.º, todos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, de entre as que constam do Anexo VI da Portaria n.º 1633/2007, de 31 de dezembro.

Porém posteriormente verificou-se que as competências para as carreiras avaliadas apenas sobre o parâmetro das competências, no âmbito e nos termos do n.º 4 do artigo 80.º do regime transitório da avaliação dos desempenhos, não podem ser em número inferior a 8.

Assim, atendendo a que na ata n.º 2/2013 apenas constam seis competências para os trabalhadores integrados na carreira geral de assistente técnico e nas carreiras especiais de informática na categoria de técnico de informática e na carreira geral de assistente operacional, procede-se ora à correção de acordo com a proposta da então Presidente do CCA:

| | |
|---|---|
| **a.** | Trabalhadores integrados na carreira geral de assistente técnico e nas carreiras especiais de informática/técnico de informática – competências descritas nos pontos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 10 e 11 da lista relativa ao pessoal assistente técnico; |
| **b.** | Trabalhadores integrados na carreira geral de assistente operacional – competências descritas nos pontos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8 e 10 da lista relativa ao pessoal assistente operacional. |

c) APROVAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA O BIÉNIO 2013-2014

O CCA aprovou que a avaliação de desempenho para o biénio 2013-2014 é efetuada nos termos dos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada pela Eng.ª Ana Paula Almeida Cruz de Carvalho, tendo sido lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os presentes.

**A Subdiretora Geral de Alimentação e Veterinária**

(Ana Paula Almeida Cruz de Carvalho)

**A Subdiretora-Geral de Alimentação e Veterinária**

(Cláudia Manuel Fortes Rodrigues Fernandes)

**Diretor de Serviços de Gestão e Administração**

(Hugo Rodrigo Serralheiro Henriques)

p/ Diretora de Serviços de Estratégia, Comunicação e Internacionalização

(Maria José Marques Pinto)

Diretor de Serviços de Proteção Animal

(Yolanda Maria Vaz)

Diretora de Serviços de Sanidade Vegetal

(Maria Cláudia Duarte de Araújo e Sá)

Diretor de Serviços de Nutrição e Alimentação

(Fernando Pinto Luís dos Santos Amaral)

Diretora de Serviços de Segurança Alimentar

(Patricia Mónica Guilherme Tavares Inácio)

Diretora de Serviços de Meios de Defesa Sanitária

(Maria Helena Silvares Teodoro da Ponte)

O Diretor de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região Norte

(Alfredo Jorge da Cruz Sobral)

**A Diretora de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região Centro**

(Maria Eugénia de Barros Cardoso de Lemos)

**A Diretora de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região de Lisboa e Vale do Tejo**

(Susana Isabel Ferreira Guedes Pombo)

**A Diretora de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região do Alentejo**

(Maria do Carmo Palma Caetano)

**A Diretora de Serviços Veterinários da Região do Algarve**

(Cristina Conceição Soares Ferradeira)

**A Chefe de Divisão do Gabinete Jurídico**

(Maria João Rios de Oliveira Camões Gouveia Botelho de Sousa)

**A Chefe de Divisão do Gabinete dos Recursos Genéticos Animais**

(Filomena Augusta Mendes Pires Afonso)

**O Chefe de Divisão de Recursos Humanos, Formação e Expediente**

(Rui Manuel Caneira Pereira)

# ANEXO 1

## Informação n.º 450/2014/DRH, da ex-Secretaria-Geral do MAMAOT

MAM Ent. N.: 1229/2014
Data: 02-04-2014
Proc. N.: 29/2014

GOVERNO DE PORTUGAL | MINISTÉRIO DA AGRICULTURA E DO MAR

# INFORMAÇÃO

**DE:** DRH / DSRHQ / SG / SGMAMAOT

**DATA:** 2014-03-28

**INFORMAÇÃO N.º:** INF/450/2014/DRH

**PROC. N.º:** GRH/9/2014/DRH

**ASSUNTO:** Recurso hierárquico interposto pela técnica superior da DGAV Maria Angelina Araújo de Morais Castro

## Parecer

Assinado por Rui Nuno Almeida Dias Fernandes
Data: 2014.04.02 10:01:10 +01:00
Motivo: À consideração de Sua Excelência a Ministra da Agricultura e do Mar, informando que atento às matérias de facto e de direito e em face dos pareceres dos senhores diretora de serviços e chefe de divisão, afigura-se-nos ser de deferir o recurso hierárquico interposto pela técnica superior, Maria Angelina Araújo de Morais Castro, quanto ao pedido de revogação de acto de homologação da DGAV da avaliação de desempenho relativa ao ano de 2011, por padecer de vício de falta de fundamentação - por esta não ter sido expressa, nem de forma exaustiva, nem de forma sucinta, pelo CCA, não tendo, por isso, sido cumprido o dever de fundamentação do acto administrativo nos termos do art. 124, nº 1, alínea a) e art. 125º nº 1 do CPA. Deve a DGAV proceder à revisão da avaliação da recorrente, ao abrigo dos nºs 2 e 3 do art. 73º da Lei 66 – B/2007, de 28 de dezembro.
Local: Secretário - Geral

Assinado por Maria de Fátima Rodrigues Henriques Costa Ferreira
Data: 2014.03.31 16:25:59 +01:00
Motivo: Visto.
Concordo.
Conforme é dado aferir da presente informação e do parecer do Senhor Chefe de Divisão, somos a propor que seja deferido o presente recurso hierárquico relativamente ao pedido de revogação do ato de homologação da avaliação de desempenho referente ao ano de 2011, por falta de fundamentação, devendo, consequentemente, a Direção Geral de Alimentação e Veterinária proceder à revisão da avaliação da requerente, de acordo com o previsto no artigo 73º da Lei nº66-B/2007, de 28 de dezembro.
À consideração superior.

Local:

Assinado por Joaquim José Fernandes Dias
Data: 2014.03.31 15:47:27 +01:00
Motivo: Por se nos afigurar procedente o alegado em 17.º, 18.º e 20.º a 31.º do recurso hieráquico em apreço, o ato recorrido deverá ser revogado por padecer de vício de forma por falta de fundamentação, com as legais consequências.
À consideração superior.
Local: O chefe da Divisão de Recursos Humanos, Joaquim Dias

## Despacho

Atendendo ao parecer de S.G
Assunto -
deferimento do
presente recurso
pelos termos
invocados na
presente
informação.

28.4.2014

ASSUNÇÃO CRISTAS
MINISTRA DA AGRICULTURA E DO MAR

Para que esta Secretaria-Geral se pronuncie sobre o assunto, foi remetido, pelo Gabinete da Senhora Ministra da Agricultura e do Mar, o recurso hierárquico facultativo, interposto em 26-12-2013, pela técnica superior, do mapa de pessoal da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária (DGAV), **Maria Angelina Araújo de Morais Castro**, do ato de homologação da sua avaliação de desempenho referente ao ano de 2011.

Por ofício datado de 13-01-2014, foi solicitado à DGAV que se pronunciasse sobre o referido recurso hierárquico, nos termos do artigo 172.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), tendo aquele organismo apresentado as suas contra-alegações a coberto do ofício nº 5322, de 25-02-2014.

I

Questão prévia

1. A impugnação administrativa, por recurso hierárquico ou tutelar, prevista no artigo 73.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro[1], tem carácter facultativo e o prazo para a sua interposição é de três meses (n.º 2 do artigo 168.º do Código do Procedimento Administrativo e alínea b) do n.º 2 do artigo 58.º do Código de Processo dos Tribunais Administrativos).
2. Caso a decisão administrativa ou jurisdicional seja favorável ao trabalhador, este tem direito à revisão da sua avaliação ou à atribuição de uma nova avaliação (cfr. artigo 73º).
3. Sempre que não for possível a revisão da avaliação, designadamente por substituição superveniente do avaliador, é competente para o efeito o novo superior hierárquico ou o dirigente máximo do serviço, a quem cabe proceder a uma nova avaliação (cfr. artigo 73º).
4. Tal como a recorrente informa, o recurso em apreciação foi apresentado à Senhora Ministra da Agricultura e do Mar, pelo facto do Senhor Secretário de Estado da Alimentação e da Investigação Agroalimentar se encontrar impedido de o apreciar, por força do disposto na alínea g) do nº 1 do artigo 44º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), dado aquele membro do Governo ter sido dirigente máximo da DGAV, e por inerência de funções, presidente do conselho coordenador de avaliação (CCA), na reunião de validação das avaliações de desempenho do ano de 2011, realizada em 15-03-2012.
5. O presente recurso é tempestivo, na medida em que a recorrente tomou conhecimento, em 28-11-2013, do despacho da senhora diretora-geral da DGAV, que recaiu sobre a sua reclamação, apresentada em 09-10-2012, do ato de homologação da referida avaliação de desempenho.

II

Os factos

6. Em fevereiro de 2012, foi comunicada à recorrente, em reunião com o avaliador direto, a proposta de avaliação quantitativa de 4,822 valores, a que corresponde a avaliação qualitativa de "Desempenho relevante".

[1] Diploma que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, designado por SIADAP

7. A referida proposta de avaliação de desempenho não foi validada em reunião do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA), realizada em 15-03-2012, conforme consta da ata nº 1/2012.

8. Em 31-07-2012, foi comunicada à recorrente a proposta de avaliação validada pelo CCA, de 3,999 valores, a que corresponde a menção de "*Desempenho adequado*".

9. A recorrente tomou conhecimento, em 02-10-2012, do despacho de homologação, de 01-10-2012, do então diretor-geral da DGAV, relativo à sua avaliação de 2011, na qual lhe foi atribuída a avaliação quantitativa de 3,999 valores, a que corresponde a avaliação qualitativa de *"Desempenho Adequado"*.

10. Em 09-10-2012, a ora recorrente reclamou do referido ato de homologação, com os fundamentos constantes do presente recurso hierárquico, que aqui se dá por integralmente reproduzido.

11. Em 28-11-2013, a recorrente tomou conhecimento do despacho, de 15-11-2013, no qual a atual diretora-geral da DGAV negou provimento à reclamação da trabalhadora, mantendo, por esse motivo, a avaliação atribuída.

12. Não se conformando com o teor do despacho supramencionado, a trabalhadora veio requerer:

   - A revogação do ato de homologação da sua avaliação de desempenho relativa ao ano de 2011.
   - A atribuição da avaliação qualitativa de "*Desempenho relevante*", expressa na avaliação quantitativa de 4,822 valores, conforme o disposto no nº 2 do artigo 73º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro.

III

Alegações da recorrente

13. Segundo a recorrente, o CCA não deveria ter proposto a alteração da avaliação de 4,822 valores para 3,999 valores, dado que aquela pontuação não era a mais baixa das três menções de "*Desempenho Relevante*" atribuídas na Direção de Serviços de Administração (DSA) - serviço onde a recorrente exercia funções - pelo que a não validação da sua avaliação nunca poderia ter sido justificada com a ultrapassagem da quota daquela unidade orgânica nuclear (duas avaliações de "*Desempenho Relevante*").

14. O CCA não fez uso de um critério uniforme na validação das propostas de "*Desempenho Relevante*" e de "*Desempenho Excelente*", patente na circunstância de, em casos similares, designadamente na apreciação das propostas da Direção de Serviços de Medicamentos e Produtos de Uso Veterinário e da Direção de Serviços de Higiene Pública Veterinária, ter optado como critério de alteração da nota proposta de "*Desempenho Relevante*" para "*Desempenho Adequado*", a da proposta menos graduada em termos quantitativos.

15. O CCA, ao apreciar as três propostas de "*Desempenho Relevante*" da Direção de Serviços de Administração (DSA) utilizou um critério não uniforme, não homogéneo e não objetivo com manifesto prejuízo para a recorrente, retirando, deste modo, ao processo avaliativo a transparência e clareza que lhe é exigido.

16. O ato administrativo de homologação da avaliação da recorrente encontra-se ferido do vício de violação de lei pelo facto de não ter acatado os princípios gerais que enformam o procedimento administrativo, designadamente os princípios da igualdade e da proporcionalidade, da justiça e da imparcialidade e da boa-fé.

IV

Contra-alegações da entidade recorrida

17. No processo avaliativo de 2011, a ex-DGV respeitou a diferenciação de desempenhos prevista no nº 1 do artigo 75º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, tendo o CCA decidido a aplicação, em cada unidade orgânica, da percentagem de 25% para as avaliações finais qualitativas de "*Desempenho relevante*", e, de entre estas, de 5% para o "*Desempenho excelente*", bem como a aplicação dos critérios de desempate previstos no artigo 84º do mesmo diploma legal (cfr. ata 1/2012 do CCA, de 15-03-2012, a págs. 2 e 3).

18. Ao contrário do que a recorrente alega, todos os avaliados tiveram conhecimento das percentagens a aplicar em cada unidade orgânica, através da ata nº 2/2011, de 28-01-2011, publicitada no portal da ex-DGV, em janeiro de 2011.

19. E, como na data da publicitação da mencionada ata, a recorrente ainda se encontrava a desempenhar funções naquela direção-geral (onde permaneceu até novembro de 2011), não corresponde à verdade não ter tido conhecimento atempado da quota que se encontrava atribuída ao serviço a que pertencia: 25% para as avaliações finais qualitativas de "*Desempenho relevante*", e, de entre estas, 5% para as avaliações de "*Desempenho excelente*".

20. De acordo com a Portaria nº 219-F/2007, de 28 de fevereiro, integravam a estrutura nuclear dos serviços centrais da DGV, entre outros, a Direção de Serviços de Administração (DSA) - unidade orgânica nuclear - na dependência da qual se encontravam duas unidades orgânicas flexíveis: a Divisão de Gestão Financeira e Patrimonial (DGFP) e a Divisão de Recursos Humanos, Formação e Expediente (DRHFE) - cfr. despacho nº 8974/2007, de 29-03-2007, publicado no D.R., nº 95, de 17-05-2007.

21. Assim, no caso da DSA, sendo de 25% a quota para as avaliações finais qualitativas de "*Desempenho Relevante*" apenas era possível atribuir 2 menções de "*Desempenho Relevante*" distribuídas equitativamente pelas duas unidades orgânicas flexíveis.

22. Em 2011, as avaliações de "*Desempenho Relevante*" e "*Desempenho Excelente*" atribuídas aos trabalhadores da DGV ultrapassaram a percentagem máxima fixada, tendo sido necessário, em sede de CCA, proceder a alterações das avaliações.

23. A DSA submeteu ao CCA, para efeitos de validação de "*Desempenho Relevante*" na carreira de técnico superior, três propostas de avaliação, duas pertencentes à DGFP (uma delas a recorrente) e outra pertencente à DRHFE, tendo uma das propostas da DGFP sido reconhecida com a menção de "*Desempenho Excelente*".

24. Consequentemente, restaram duas propostas com a menção de "*Desempenho Relevante*" - pertencentes a unidades orgânicas flexíveis diferentes sujeitas a validação: a da recorrente, com uma avaliação de 4,822, e a de outra trabalhadora, com a avaliação de 4,330.

25. Dado que a quota atribuída à DSA foi repartida equitativamente pelas respetivas unidades orgânicas flexíveis, uma daquelas propostas teria que ser excluída, atendendo a que a quota atribuída àquela unidade orgânica nuclear não permitia a validação de duas avaliação com a menção de "*Desempenho Relevante*".

26. Apesar da ambas as trabalhadoras pertencerem à mesma unidade orgânica nuclear, exerciam funções diferentes em unidades orgânicas flexíveis distintas, tendo sido avaliadas por diferentes avaliadores.

27. Segundo a DGAV, existem outros casos em que a menção de "*Desempenho Relevante*" e de "*Desempenho Excelente*" não foram atribuídos à avaliação qualitativa mais alta, como se constata na ata nº 1/2012, em que a avaliação qualitativa mais alta (4,733) não foi objeto de qualquer menção de "*Desempenho Excelente*", já que a lei não exige que se atribua a menção de "*Desempenho relevante*" à avaliação mais elevada.

28. Assim, de acordo com a DGAV, e ao contrário do que é afirmado pela recorrente, as propostas submetidas a CCA foram apreciadas de modo uniforme, não existindo qualquer tratamento desigual nas situações em causa.

V

O Direito

29. A avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública, conhecido como SIADAP 3, encontra-se regulada nos artigos 41º e seguintes da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro (LOE 2013).

30. A recorrente discorda da alteração da sua classificação efetuada em sede de harmonização das avaliações pelo Conselho Coordenador de Avaliação (CCA).

31. De acordo com o artigo 58º da Lei nº 66-B/2007, o CCA, que é presidido pelo dirigente máximo do serviço e integra, para além do responsável pela gestão dos recursos humanos, três a cinco dirigentes por aquele designados, tem as seguintes competências genéricas:

    a) Estabelecer diretrizes e orientações para uma aplicação harmónica do SIADAP 2 e 3, tendo em conta os documentos que integram o ciclo de gestão previsto no artigo 8º (Orçamento, Conta de Gerência, Balanço Social, Plano de Atividades 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 superação de objetivos;

    c) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação do desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica, ou por carreira. O número de objetivos e competências a fixar nos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações devem ser previamente estabelecidos, tendo em conta a necessidade de assegurar uma adequada diferenciação de desempenhos (artigo 75º, nº 5);

    d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 2 e do SIADAP 3, cabendo-lhe apreciar e validar as avaliações de *"Desempenho relevante"* e de *"Desempenho inadequado"* bem como proceder ao reconhecimento do *"Desempenho excelente"*;

    e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados;

    f) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe são cometidas.

32. O CCA não tem competência para alterar as avaliações de *"Desempenho Relevante"*, tendo apenas competência para as validar ou não validar.

33. Em caso de não validação, o CCA devolve as avaliações ao avaliador com indicação das razões que levaram à não validação, para este, face aos critérios de harmonização definidos pelo CCA, reponderar a avaliação efetuada (cfr. artigo 69ª).

34. Com efeito, a competência para avaliar cabe, em exclusivo, aos avaliadores. Todavia, esta competência é exercida no contexto global do organismo, estando condicionada ao cumprimento das quotas de 25% e de 5% legalmente estabelecidas.

35. O universo de incidência das percentagens de 25% para *"Desempenho relevante"* e de 5% para "Desempenho excelente" é constituído pelos trabalhadores a desempenhar funções no serviço que reúnam os requisitos de avaliação fixados no n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, bem como pelos trabalhadores que requeiram avaliação por ponderação curricular, nos termos do n.º 7 do mesmo preceito legal.

36. Porém, não são considerados para efeitos de aplicação das percentagens os trabalhadores que possam e queiram fazer relevar a última avaliação que lhes tenha sido atribuída (cfr. artigos 42.°, n.°s 6 e 7, e 75.° do diploma em apreço).

37. A percentagem de 25% para atribuição de "*Desempenho relevante*" e de 5% para o reconhecimento de "*Desempenho excelente*", fixadas no artigo 75.° é calculada sobre o total de trabalhadores efetivamente avaliados, mas a menção de "*Desempenho excelente*" só pode ser reconhecida a trabalhadores avaliados com "*Desempenho relevante*".

38. Importa referir, contudo, que a alteração da avaliação final em sede de reclamação ou de recurso não está condicionada pelas percentagens máximas de mérito e excelência.

39. A entidade recorrida alega que, no processo avaliativo de 2011, foi respeitada a diferenciação de desempenhos prevista no nº 1 do artigo 75º da Lei nº 66-B/2007, tendo o CCA decidido a aplicação, em cada unidade orgânica, da percentagem de 25% para as avaliações finais qualitativas de "*Desempenho relevante*", e de entre estas, de 5% para o "*Desempenho excelente*", bem como a aplicação dos critérios de desempate previstos no artigo 84º do mesmo diploma legal.

40. O referido artigo 84º estabelece que "*Quando, para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro de "Resultados", a última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas*".

41. No despacho de 15-11-2013, através do qual a senhora diretora-geral da DGAV deu resposta à reclamação da recorrente, é referido, a págs. 3, que "*(...) só uma das propostas podia ser validada com a menção "desempenho relevante", o que, no caso em apreço, por opção do dirigente do serviço a que pertence a reclamante, foi atribuída a uma outra funcionária, não obstante esta deter uma avaliação quantitativa inferior à da reclamante*" (sublinhado nosso).

42. No mesmo despacho, lê-se, ainda, também a págs. 3, que "*(...) ao contrário do que é afirmado pela reclamante, as propostas submetidas a CCA foram apreciadas de um modo uniforme, não existindo, qualquer tratamento desigual nas situações em causa*".

43. Mais acrescenta aquela dirigente, a págs. 4, que "*(...) pese embora a validação das propostas apresentadas por aquelas direções de serviço, com a menção de "desempenho relevante", tenha sido atribuída à avaliação qualitativa mais alta, a verdade é que existem outros casos em que a menção de "desempenho relevante" e "excelente" não foram atribuídas à avaliação qualitativa mais alta, como é o caso da Direção de Serviços de Saúde e Proteção Animal*", constatando-se que "*(...) a avaliação qualitativa mais alta (4,733) não foi objeto de qualquer menção de "desempenho excelente"*.

44. Por outro lado, na ata nº 1/2012, a págs. 10, lê-se que *"O CCA deliberou alterar a avaliação reduzindo a mesma para 3,999, atendendo ao facto desta ultrapassar a quota para SIADAP 3"*.

45. Relativamente à deliberação do CCA, refere a DGAV, no seu ofício (a págs. 8), que *"Estando em causa a validação de duas propostas com a menção de "desempenho relevante", e só podendo uma delas ser validada, tendo em conta a percentagem de quotas atribuídas naquela unidade orgânica, é **suficiente a fundamentação da não validação**, em CCA, que menciona a **necessidade de se respeitar as quotas legalmente impostas**"*.

46. Sob reserva de melhor opinião, não perfilhamos o entendimento da DGAV de que basta ao CCA fundamentar a não validação da avaliação com a necessidade de respeitar o limite das quotas legalmente impostas.

47. Efetivamente, é obrigação do CCA salvaguardar o limite das quotas legalmente estabelecido.

48. Porém, não consideramos suficiente justificar a não validação de uma avaliação com a necessidade de respeitar o limite das quotas, pois perante duas avaliações de *"Desempenho relevante"* há que esclarecer quais os critérios que levaram o CCA a validar uma avaliação em detrimento da outra, sobretudo quando se optou pela de menor classificação.

49. Ora, na ata nº 1/2012, a págs. 15, pode ler-se: *"A avaliação do desempenho dos trabalhadores, com a menção de Excelente, de Relevante e de Inadequado, propostos para as carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional, foram validadas pelo CCA, após terem sido introduzidas as alterações deliberadas por este Conselho, em virtude de algumas das avaliações de desempenho excederem as quotas definidas por lei, encontrando-se, agora, dentro das percentagens de diferenciação de desempenho legalmente previstas, por aplicação dos critérios definidos na alínea b) da parte I, da presente ata"*.

50. Daqui se infere que o CCA, não podendo exceder as quotas legalmente fixadas, apenas validou o número de avaliações de *"Desempenho excelente"* e *"Desempenho relevante"* que, em cada unidade orgânica nuclear, estava dentro do limite previamente estabelecido - 25% para o *"Desempenho relevante"* e, de entre estes, 5% para o *"Desempenho excelente"*, a que, no caso da DSA correspondia, para os técnicos superiores, a uma menção de *"Excelente"* e uma de *"Relevante"*, tendo em conta o universos de trabalhadores afetos àquela unidade orgânica.

51. Todavia, desconhecemos qual o critério adotado para a "escolha" entre duas avaliações, como aconteceu no caso em análise.

52. Na ata nº 2/2011, a págs. 15, verifica-se que o CCA deliberou que a atribuição da menção qualitativa de *Relevante*, *Excelente* e *Inadequado* na avaliação dos técnicos superiores e dos dirigentes intermédios dependia do cumprimento dos critérios definidos no anexo 3 àquela ata, e que, em suma, eram os seguintes:

- Só seriam aceites as propostas de avaliação de *"Desempenho relevante" que evidenciassem claramente os fatores que tinham contribuído para o grau de superação*

*dos objetivos individuais em articulação com os das unidades orgânicas, se encontrassem devidamente fundamentadas nos seguintes itens:*

a) A nível dos objetivos - Identificação do resultado obtido face ao grau de eficácia, eficiência, inovação e melhoria/qualidade com que o mesmo fou desempenhado;

b) A nível das competências - Identificação do resultado obtido (nível 5) face às evidências de aperfeiçoamento do desempenho, empenho individual em prol dos resultados (individuais ou de grupo), postura/atitude global, em, pelo menos, cinco das competências definidas para os técnicos superiores e assistentes técnicos e em sete das competências para os assistentes operacionais;

- Sempre que não fosse aceite pelo CCA a fundamentação proposta pelo avaliador para *"Desempenho relevante", seria atribuída a pontuação mais alta da menção de "Desempenho adequado", com a necessária fundamentação elaborada pelo CCA.*

53. Ora, não encontramos, na ata nº 1/2012 qualquer referência quanto aos critérios utilizados para a validação das avaliações.

54. Por outro lado, a senhora diretora-geral da DGAV, no seu despacho de 15-11-2013, fundamenta a não validação da avaliação da recorrente por opção do dirigente do serviço a que a mesma pertencia.

55. Em face do que antecede, designadamente, do que decorre da leitura das atas do CCA e do despacho da senhora diretora-geral da DGAV acima referido, afigura-se-nos que o processo de validação das propostas de *"Desempenho relevante"* da Direção de Serviços de Administração não se encontra devidamente fundamentado, já que não conseguimos entender qual o critério que serviu de base à validação da proposta com a pontuação mais baixa.

56. A lei não proíbe que, entre duas menções de *"Desempenho relevante"* seja validada a avaliação de mais baixa pontuação, mas essa validação tem de ser pautada por critérios pré-estabelecidos e devidamente fundamentados.

VI

Proposta de decisão:

Analisada a matéria de facto e de Direito relativa ao recurso hierárquico interposto pela técnica superior **Maria Angelina Araújo de Morais Castro**, a nossa proposta de decisão ao abrigo do artigo 174º do Código do Procedimento Administrativo, é a de deferir o presente recurso hierárquico, quanto ao pedido de revogação do ato de homologação da avaliação de desempenho relativa ao ano de 2011,

por falta de fundamentação, devendo a DGAV proceder à revisão da avaliação da recorrente, ao abrigo dos nºs 2 e 3 do artigo 73º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro.

É este, salvo sempre melhor, o nosso parecer, que se submete à consideração superior.

---

À consideração superior,

A técnica superior

Ana Maria Correia

---

# ANEXO 2

## PROCESSO DE PONDERAÇÃO CURRICULAR 2012

Quadro dos trabalhadores que optaram pela aplicação do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, para a avaliação de desempenho de 2012

| Avaliado | Carreira | Unidade orgânica | Avaliador |
|---|---|---|---|
| Jorge Ventura de Oliveira Guerra | Assistente técnico | DSAVRC/DAV Viseu | Maria Eugénia Barros Cardoso de Lemos |
| Paulo José da Graça Guedes | Assistente técnico | DSAVRAL/DAV Alentejo Litoral | Maria do Carmo Palma Caetano |
| Carlos Jose São Simão Carvalho | Tecnico superior | DSSV | Ana Paula Almeida Cruz de Carvalho |
| Susana Gaudêncio Simões de Souto Barreiros | Tecnico superior | DSAVRLVT/DAV Oeste | Susana Isabel Ferreira Guedes Pombo |
| Ana Filipa Caseiro Pinto Sousa | Tecnico superior | DSAVRLVT/DAV Oeste | Susana Isabel Ferreira Guedes Pombo |
| Maria Inês Rodrigues Ferreira Cardoso | Tecnico superior | DESA | Yolanda Maria Vaz |
| Maria Rita Ramos Amador | Tecnico superior | DESA | Yolanda Maria Vaz |
| Maria Sofia Rebelo Quintans | Tecnico superior | DESA | Yolanda Maria Vaz |
| Adosinda Maria Correia Coelho | Tecnico superior | DSAVRN/DAV Vila Real | Alfredo Jorge da Cruz Sobral |

Fonte: DGAV/DSGA/DRHFE

2014-09-23

# ANEXO 3

## ÚLTIMA AVALIAÇÃO OBTIDA PELOS TRABALHADORES COM EFEITOS NA CARREIRA DE ORIGEM

## FUNCIONÁRIOS DO MAPA DE PESSOAL DA DGV EM COMISSÃO DE SERVIÇO QUE OPTARAM PELO "ARRASTAMENTO" DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NA CARREIRA PARA O ANO DE 2012

(Nos termos do nº 5 do artº 29º da Lei nº 66-B/2007, de 28-12)

| Nome | Avaliação na carreira | | | | Aplicação da avaliação na carreira em 2012 | | | | | Pontos acumulados | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Ano | Quantitativa | Qualitativa | Pontos | Avaliação Quantitativa | Avaliação Qualitativa | Pontos | Posição Remuneratória | Nível Remuneratório | 2011 | 2012 |
| ALBERTINA MARIA DIAS COSTA TEIXEIRA VASCONCELOS | 2007 | 4,900 | EXCELENTE | 3 | 4,900 | EXCELENTE | 3 | 9ª | 42 | 6 | 9 |
| ALBERTO SILVA OLIVEIRA | 2007 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | Entre 6ª e 7ª | Entre 31 e 35 | 8 | 11 |
| ALEXANDRA MARIA MATOS FERNANDES | 2007 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 5ª | 27 | 6 | 9 |
| ANA CRISTINA VELOSO BASTO UCHA LOPES | 2007 | 4,400 | MUITO BOM | 2 | 4,400 | RELEVANTE | 2 | 7ª | 35 | 4 | 6 |
| ANA PAULA ALMEIDA CRUZ CARVALHO | 2007 | 4,400 | MUITO BOM | 2 | 4,400 | RELEVANTE | 2 | 8ª | 39 | 8 | 10 |
| ANA PAULA BICO RODRIGUES MATOS | 2009 | 4,567 | RELEVANTE | 2 | 4,567 | RELEVANTE | 2 | Entre 6ª e 7ª | Entre 31 e 35 | 8 | 10 |
| ANA PAULA OLIVEIRA NEVES FIGUEIRAS | 2007 | 5,000 | EXCELENTE | 3 | 5,000 | EXCELENTE | 3 | 7ª | 35 | 6 | 9 |
| ANA PAULA PINHEIRO SOUSA MATOS PIRES | 2007 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 7ª | 35 | 6 | 9 |
| ANTONIO JOSE FERREIRA CATALÃO DIONISIO | 2007 | 4,300 | MUITO BOM | 2 | 4,300 | RELEVANTE | 2 | 5ª | 27 | 6 | 8 |
| ANTONIO JOSE MENDES MANTEIGAS | 2007 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 11ª | 48 | 6 | 9 |
| ANTÓNIO JOSÉ ROSINHA | 2007 | 5,000 | EXCELENTE | 3 | 5,000 | EXCELENTE | 3 | Entre 10ª e 11ª | Entre 45 e 48 | 8 | 11 |
| ANTONIO LUIS GOMES MADEIRA | 2007 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 11ª | 48 | 6 | 9 |
| ANTONIO MANUEL LOPES PINA FONSECA | 2007 | 4,800 | EXCELENTE | 3 | 4,800 | EXCELENTE | 3 | 8ª | 39 | 8 | 11 |
| CARLOS JORGE PARRY BRANCO APOLINARIO | 2007 | 4,600 | EXCELENTE | 3 | 4,600 | EXCELENTE | 3 | Entre 10ª e 11ª | Entre 45 e 48 | 8 | 11 |
| ELSA MARINA MATOS MACHADO | 2007 | 5,000 | EXCELENTE | 3 | 5,000 | EXCELENTE | 3 | 5ª | 27 | 6 | 9 |
| FILOMENA AUGUSTA MENDES PIRES AFONSO | 2007 | 4,200 | MUITO BOM | 2 | 4,200 | RELEVANTE | 2 | 5ª | 27 | 6 | 8 |
| FLAVIA MANUELA SANTOS RAMOS ALFARROBA | 2007 | 4,400 | MUITO BOM | 2 | 4,400 | RELEVANTE | 2 | 8ª | 39 | 8 | 10 |
| HENRIQUE LUIS RODRIGUES SALES HENRIQUES | 2007 | 5,000 | EXCELENTE | 3 | 5,000 | EXCELENTE | 3 | Entre 7ª e 8ª | Entre 35 e 39 | 6 | 9 |
| JOAO FREDERICO RYDIN | 2007 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | Esc 2 | Ind 820 | 6 | 9 |
| JOÃO JOSE MAXIMO CODINA | 2010 | 4,611 | RELEVANTE | 2 | 4,611 | RELEVANTE | 2 | 10ª | 45 | 6 | 8 |
| JOAO PAULO RODRIGO FRIAS SOARES SOUSA | 2007 | 4,600 | EXCELENTE | 3 | 4,600 | EXCELENTE | 3 | Entre 4ª e 5ª | Entre 23 e 27 | 8 | 11 |
| JORGE FERREIRA BRANCO | 2007 | 4,800 | EXCELENTE | 3 | 4,800 | EXCELENTE | 3 | Entre 6ª e 7ª | Entre 31 e 35 | 8 | 11 |
| JOSE MANUEL GASPAR NUNES COSTA | 2007 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | Entre 6ª e 7ª | Entre 31 e 35 | 8 | 11 |
| LUIS FILIPE SANTOS REIS PEREIRA | 2007 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 8ª | 39 | 8 | 11 |
| LUIS HENRIQUE PEREIRA BRAZ MARQUES | 2007 | 4,600 | EXCELENTE | 3 | 4,600 | EXCELENTE | 3 | Entre 10ª e 11ª | Entre 45 e 48 | 8 | 11 |
| MARGARIDA MARIA BARREIRA ANTUNES VELHO BAIRRÃO | 2009 | 4,340 | RELEVANTE | 2 | 4,340 | RELEVANTE | 2 | Entre 3ª e 4ª | Entre 19 e 23 | 7 | 9 |
| MARIA ANDREA POLVORA CARA D'ANJO | 2007 | 4,900 | EXCELENTE | 3 | 4,900 | EXCELENTE | 3 | 7ª | 35 | 6 | 9 |
| MARIA AURORA MENDES SOUSA | 2007 | 5,000 | EXCELENTE | 3 | 5,000 | EXCELENTE | 3 | 5ª | 27 | 6 | 9 |
| MARIA CARMO PALMA CAETANO | 2007 | 4,600 | EXCELENTE | 3 | 4,600 | EXCELENTE | 3 | 8ª | 39 | 8 | 11 |
| MARIA CLARA ALMEIDA SERRA | 2007 | 4,000 | MUITO BOM | 2 | 4,000 | RELEVANTE | 2 | 9ª | 42 | 6 | 8 |
| MARIA CLARA VALE LOPES QUINAZ | 2007 | 4,600 | EXCELENTE | 3 | 4,600 | EXCELENTE | 3 | Entre 6ª e 7ª | Entre 31 e 35 | 8 | 11 |
| MARIA CONCEIÇAO ALMEIDA CLEMENCIO | 2007 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 7ª | 35 | 6 | 9 |
| MARIA GRAÇA DOMINGUES MARIANO MARQUES FERNANDES | 2007 | 4,800 | EXCELENTE | 3 | 4,800 | EXCELENTE | 3 | 5ª | 27 | 6 | 9 |
| MARIA HELENA SILVARES TEODORO PONTE | 2007 | 4,700 | EXCELENTE | 3 | 4,700 | EXCELENTE | 3 | Entre 6ª e 7ª | Entre 31 e 35 | 8 | 11 |
| MARIA JOÃO RIOS OLIVEIRA CAMÕES GOUVEIA BOTELHO SOUSA | 2007 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | Entre 6ª e 7ª | Entre 31 e 35 | 8 | 11 |
| MARIA JOSE GRACIO BILRO CASTELA | 2007 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 9ª | 42 | 6 | 9 |
| MARIA JOSE GUEIFÃO MOURO TAVARES SANTANA CORREIA | 2007 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 7ª | 35 | 6 | 9 |
| MARIA JOSE MARQUES PINTO | 2007 | 4,600 | EXCELENTE | 3 | 4,600 | EXCELENTE | 3 | 9ª | 42 | 6 | 9 |
| MARIA LUCILIA FERREIRA GONÇALVES RIBEIRAS AZEVEDO MENDES | 2010 | 4,400 | RELEVANTE | 2 | 4,400 | RELEVANTE | 2 | 5ª | 27 | 6 | 8 |
| MARIA LUISA BRANCO COLACO ALEGRE FREITAS | 2009 | 3,922 | ADEQUADO | 1 | 3,922 | ADEQUADO | 1 | Entre 4ª e 5ª | Entre 23 e 27 | 5 | 6 |
| MARIA RITA RAMOS AMADOR | 2007 | 4,900 | EXCELENTE | 3 | 4,900 | EXCELENTE | 3 | Entre 6ª e 7ª | Entre 31 e 35 | 8 | 11 |
| MARIA TERESA FERNANDES MONTEIRO | 2007 | 4,800 | EXCELENTE | 3 | 4,800 | EXCELENTE | 3 | 9ª | 42 | 6 | 9 |
| MIGUEL JOSE SARDINHA OLIVEIRA CARDO | 2007 | 4,900 | EXCELENTE | 3 | 4,900 | EXCELENTE | 3 | 5ª | 27 | 6 | 9 |
| MIRIAM CAVACO VIEGAS SOUSA PEREIRA CARVALHO | 2007 | 4,300 | MUITO BOM | 2 | 4,300 | RELEVANTE | 2 | 8ª | 39ª | 8 | 10 |
| PATRICIA ISABEL DELGADO ROCHA VILHENA CLEMENTE | 2010 | 4,640 | RELEVANTE | 2 | 4,640 | RELEVANTE | 2 | 5ª | 27 | 4 | 6 |
| PATRICIA MONICA GUILHERME TAVARES INACIO | 2010 | 4,320 | RELEVANTE | 2 | 4,320 | RELEVANTE | 2 | 3ª | 19 | 4 | 6 |
| RAQUEL FATIMA THEMUDO CANCIO LUIZELO | 2007 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 9ª | 42 | 6 | 9 |
| ROSA MARIA ALBUQUERQUE RODRIGUES | 2009 | 4,311 | RELEVANTE | 2 | 4,311 | RELEVANTE | 2 | 5ª | 27 | 6 | 8 |
| RUI MANUEL CANEIRA PEREIRA | 2007 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 4ª | 23 | 6 | 9 |
| SUSANA ISABEL DOMINGUES COELHO FONSECA COSTA | 2007 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | 4,500 | EXCELENTE | 3 | Entre 4ª e 5ª | Entre 23 e 27 | 8 | 11 |

Fonte: DGV / DSA / DRHFE