

Caso tenha havido avaliações sumativas (ver ponto 8.4.) calcula-se a pontuação de cada uma das avaliações e apura-se a menção, efectuando o cálculo proporcional aos meses a que corresponde cada uma das avaliações efectuadas, conforme o seguinte exemplo:

Exemplo 5

O trabalhador tem uma avaliação sumativa correspondente a 5 meses e uma avaliação ordinária correspondente a 7 meses

Pontuação obtida na Avaliação sumativa = 3

Pontuação obtida na Avaliação ordinária = 4

Pontuação final:

$$\frac{(5 \text{ meses} \times 3) + (7 \text{ meses} \times 4)}{12 \text{ (meses a que reporta a avaliação)}} = \frac{15 + 28}{12} = \frac{43}{12} = 3,58 = 4$$

8. MODALIDADES

O novo regime de avaliação do desempenho prevê 4 modalidades de avaliação: a avaliação ordinária, a avaliação de chefias, a avaliação extraordinária e a avaliação sumativa. Todas as modalidades são da iniciativa da Administração.

8.1. AVALIAÇÃO ORDINÁRIA

A avaliação ordinária reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e ao período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro, com exclusão do período de desempenho avaliado extraordinariamente ou de acordo com o regime de avaliação das chefias.

Estão sujeitos a avaliação ordinária todos os trabalhadores que, não estando sujeitos a avaliação extraordinária nem ao regime de avaliação das chefias, tenham um período igual ou superior a 6 meses de serviço efectivo no ano civil a que se reporta a avaliação.

8.2. AVALIAÇÃO DAS CHEFIAS

A avaliação do desempenho dos titulares de cargos de chefia inicia-se na data do início das respectivas funções, reportando-se, em regra,

ao período de 1 ano, só podendo, contudo, ocorrer quando o período a avaliar seja igual ou superior a 6 meses.

Estão sujeitos à presente avaliação os titulares dos cargos de chefia ainda que exercidos em regime de substituição, salvo no caso dos chefes de secção que não estejam no exercício efectivo das funções correspondentes, caso em que são avaliados de acordo com as funções que exercem.

À avaliação do desempenho dos titulares dos cargos de chefia aplica-se, em tudo o que não estiver especialmente regulado, o disposto para a avaliação extraordinária.

8.3. AVALIAÇÃO EXTRAORDINÁRIA

A avaliação extraordinária só se verifica, quando exista um período de contacto funcional igual ou superior a 6 meses. Estão sujeitos a avaliação extraordinária, os trabalhadores em situação de nomeação provisória, recrutados mediante contrato, nos primeiros 2 anos de prestação de serviço e os nomeados em comissão de serviço, na situação de mudança de carreira. Nestas situações, a avaliação extraordinária é anual, salvo se a duração do contrato for mais curta.

Estão ainda sujeitos a avaliação extraordinária, os trabalhadores candidatos a lugar de acesso que, após o termo de licença sem vencimento, não tenham sido entretanto avaliados e os trabalhadores que suspendam as suas funções, salvo por motivos disciplinares, relativamente ao trabalho prestado entre a data da última avaliação e a data da suspensão de funções.

Nas situações referidas no parágrafo anterior a avaliação só pode ocorrer quando se verificar, após o regresso ao lugar de origem ou até à data da suspensão de funções, um período de contacto funcional efectivo com o serviço ou entidade igual ou superior a 6 meses.

A avaliação extraordinária precede necessariamente a decisão de recondução, a conversão da nomeação provisória em definitiva e a renovação do contrato.

8.4. AVALIAÇÃO SUMATIVA

A avaliação sumativa é uma avaliação parcial, sem relevância

autónoma, que é considerada proporcionalmente na avaliação ordinária, extraordinária ou das chefias imediatamente posterior.

Esta avaliação entrará proporcionalmente na avaliação final do desempenho do trabalhador, no serviço ou entidade onde a avaliação final, ordinária, extraordinária ou de chefias, ocorrer (ver exemplo 5 do ponto **7.3**).

A avaliação sumativa só pode ocorrer quando se verificar um período contínuo de contacto funcional do trabalhador com o serviço ou entidade igual ou superior a 3 meses de serviço, considerando-se como tal, para este efeito, um período igual ou superior a 2 meses e 15 dias e verifica-se nas seguintes situações:

- Quando da mudança de superior hierárquico ou de serviço, ou alteração da situação funcional do trabalhador, que implique a mudança de notador, caso em que o notador cessante procede à avaliação do notado;
- Quando a avaliação extraordinária do último ano de nomeação provisória ou do segundo ano de contrato de duração igual ou superior a 1 ano abranger um período superior a 6 meses do ano civil em que é atribuída abrangendo, neste caso, a avaliação sumativa o período compreendido entre a data da última avaliação e o dia 31 de Dezembro do ano ao qual a avaliação se reporta;
- Quando, após o regresso ao lugar de origem, a última avaliação do desempenho em funções de chefia abranger um período superior a 6 meses do ano civil em que é atribuída abrangendo, neste caso, a avaliação sumativa o período compreendido entre a data da última avaliação e o dia 31 de Dezembro do ano ao qual a avaliação se reporta;
- Quando, em caso de suspensão de funções, não se verificar, no ano em que a suspensão ocorre, um período de contacto funcional com o serviço ou entidade superior a 6 meses;
- Quando, em caso de suspensão de funções, não se verificar, no ano de reinício das funções, um período de contacto funcional com o serviço ou entidade superior a 6 meses abrangendo, neste caso, a avaliação sumativa o período compreendido entre a data da última avaliação e o dia 31 de Dezembro do ano ao qual a avaliação se reporta.

Aos processos de avaliação sumativa são aplicáveis as regras respeitantes à avaliação extraordinária, devidamente adaptadas.

(Exemplo: Se o trabalhador é transferido para outro serviço a partir de 1 de Maio – é avaliado sumativamente por 4 meses no serviço de origem)

9. PROCESSO

9.1. CONFIDENCIALIDADE

O processo de avaliação do desempenho tem carácter confidencial, estando todos os que nele intervenham, à excepção do próprio trabalhador, sujeitos ao dever de sigilo. Assim, apenas o trabalhador pode tornar do domínio público os factos que entender convenientes.

Podem ainda ser emitidas certidões ou fotocópias do processo, a pedido do trabalhador, em qualquer fase do processo.

9.2. NOTADOS E NOTADORES

9.2.1. Notados

A avaliação do desempenho engloba todos trabalhadores da Administração Pública, incluindo os dos serviços personalizados e fundos autónomos, e os contratados no regime de direito privado, com as seguintes excepções:

- Se encontrem providos em cargos de direcção ou equiparados, incluindo os adjuntos do Comandante-geral dos Serviços de Polícia Unitários;
- Exerçam funções nos Gabinetes do Chefe do Executivo e dos Secretários ou gozem de estatuto equiparado ou equivalente;
- Sejam titulares dos cargos de assessores nos Serviços de Polícia Unitários e nos Serviços de Alfândega;
- Exerçam funções em regime de comissão eventual de serviço;
- Estejam em situação em que não haja contacto funcional com o serviço ou entidade no período a que se reporta a avaliação, que permita uma avaliação ordinária ou extraordinária, ainda que o