

9776  
MA  
16/1

### Anexo III

(Ata nº 1 do CCA de 14.01.2025)

#### Diretrizes para a avaliação do desempenho no ano de 2025

O Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) aprovou, em 14 de janeiro de 2025, por unanimidade, as orientações para a implementação do ciclo avaliativo relativo ao ano de 2025 dos dirigentes e trabalhadores da DGARTES, em cumprimento do disposto nos artigos 58.º e 62.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na sua redação atual, designadamente:

- Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão, bem como a criação das condições necessárias para assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos;
- Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial a definição de critérios de superação de objetivos;
- Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho;
- Estabelecer níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação.

#### A. Ponderação dos parâmetros de avaliação

De acordo com o artigo 35.º conjugado com o n.º 10 do artigo 36.º e n.ºs 2 e 3 do artigo 50.º do SIADAP, o CCA determina os seguintes níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação:

##### Dirigentes Intermédios

- Objetivos: 75%;
- Competências: 25%.

##### Trabalhadores

- Objetivos: 60%;
- Competências: 40%.



## B. Definição de objetivos

O CCA recomenda que sejam observadas as seguintes regras na definição dos objetivos a contratualizar com os avaliados:

- i. Os objetivos devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os meios disponíveis (tempo e recursos);
- ii. Os objetivos devem estar sempre associados a uma meta;
- iii. Objetivos idênticos devem ter idêntico enunciado e idêntico indicador de medida;
- iv. Os objetivos têm em conta o posto de trabalho do avaliado;
- v. Na fixação de objetivos deve ter-se em conta as condições previstas para o período de realização;
- vi. O avaliado deve controlar a totalidade, ou, pelo menos, a maior parte das condições que lhe permitem atingir o objetivo;
- vii. Os objetivos a fixar não devem ser:
  - a. Binários (que apenas permitem o cumprimento ou incumprimento das metas e não permitem a superação);
  - b. Conflitantes (em que o desempenho produz resultados que concorrem para a realização de um dado objetivo e concomitantemente, comprometem a consecução de outros);
  - c. Condicionados (no mesmo período de avaliação, o alcance de um objetivo está dependente do alcance de outro objetivo).

No ano de 2025, e em cumprimento de estipulado na alínea c) do artigo 58.º do SIADAP, o CCA deliberou que:

1. Devem ser fixados entre três e cinco objetivos.
2. Os objetivos a definir devem ter como referência o SIADAP, nomeadamente o artigo 46.º, devendo sempre que possível definir-se objetivos de eficácia, eficiência e de qualidade.
3. Deve ser definido de forma clara e significativa o que se entende por objetivo superado e objetivo atingido.
4. Os avaliadores devem indicar as fontes de verificação associadas a cada indicador.
5. Os indicadores de medida devem ser preferencialmente quantitativos.
6. Sempre que não for possível fixar um indicador quantitativo, o avaliador deve fixar os critérios que permitam torná-lo o mais objetivo possível.
7. A formação de um indicador de medida deve:
  - a. Captar a realidade que se propõe medir;
  - b. Ser invariável em relação a quem faz a avaliação;
  - c. Ser vantajoso na relação custo/benefício.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the word "FITE" and several illegible signatures.

### **C. Contratualização de competências**

Nos termos da alínea c) do artigo 58.º do SIADAP, o CCA definiu a fixação obrigatória de oito competências, incluindo as duas competências escolhidas pelo dirigente máximo, uma competência que será objeto de formação de acordo com a Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 48.º do SIADAP, as competências transversais nucleares a que se subordina a avaliação são as seguintes: Orientação para a colaboração e Orientação para os resultados.

### **D. Avaliação de Assistentes Técnicos e de Assistentes Operacionais**

Os trabalhadores das carreiras gerais de assistente técnico e de assistente operacional podem ser avaliados apenas por competências, nos termos do artigo 45.º - A do SIADAP.

A existência de avaliação apenas por competências baseia-se nos seguintes princípios, que se devem verificar de forma cumulativa:

- a) Trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2;
- b) Trabalhadores que desenvolvam atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

Neste regime excecional, a avaliação é feita com base em oito competências, sendo atribuída ponderação a cada uma das competências, de forma a garantir a diferenciação dos desempenhos, conforme previsto no n.º 7 do artigo 45.º-A do SIADAP. O CCA estabelece que a ponderação tem como limite mínimo 10% e como limite máximo 20%.

A avaliação segundo este regime necessita de despacho favorável do dirigente máximo do serviço, mediante parecer prévio do CCA. Para o efeito devem os avaliadores elaborar proposta a enviar ao Diretor-Geral, contendo o nome dos trabalhadores, a categoria e a respetiva fundamentação.

### **E. Critérios para diferenciação de desempenhos: “Desempenho Muito Bom”, “Bom” e Menção de “Desempenho Excelente”**

Tendo em conta os cargos/carreiras atualmente existentes na Direção-Geral das Artes, a aplicação da percentagem relativa à diferenciação de desempenho deve respeitar a proporcionalidade do número de dirigentes/trabalhadores em função dos seguintes grupos:

- Dirigentes Intermédios
- Carreira de Técnico Superior
- Carreira de Assistente Técnico e de Assistente Operacional.



O CCA definiu, de modo a garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, nomeadamente no que diz respeito à validação das avaliações de desempenho Muito Bom, Bom e à apreciação dos pedidos de reconhecimento de desempenho excelente, as seguintes diretrizes:

1. As avaliações de **desempenho Muito Bom e Bom** são obrigatoriamente acompanhadas de uma fundamentação circunstanciada, que deve evidenciar:

- a) Os resultados obtidos pelo avaliado e a identificação dos principais fatores que contribuíram para os alcançar;
- b) Os comportamentos demonstrados, associados às competências contratualizadas, que fundamentam o seu destaque no conjunto de trabalhadores da mesma categoria pertencentes à unidade orgânica;
- c) Os contributos do avaliado para a prossecução dos objetivos da unidade orgânica em que está inserido.

Os trabalhadores a quem tenha sido atribuída a avaliação de desempenho Muito Bom podem, por sua iniciativa ou por iniciativa do respetivo avaliador, solicitar ao CCA o reconhecimento de eventual desempenho Excelente.

2. Para o reconhecimento do **desempenho excelente**, a fundamentação deve ter em consideração os seguintes elementos indiciadores do impacto na unidade orgânica ou no serviço:

- Acréscimo da eficácia, da eficiência e da qualidade (pelos menos em duas áreas);
- Inovação organizacional (métodos de trabalho, otimização de recursos, etc.);
- Melhoria contínua.

Cumulativamente, no parâmetro Resultados, o trabalhador tem de ter atingido todos os objetivos e superado, pelo menos, 75% deles e, no parâmetro Competências, ter obtido a avaliação máxima em, pelo menos, 75% das mesmas, e não ter obtido pontuação 1 em nenhuma das restantes. O trabalhador avaliado exclusivamente pelo parâmetro competências tem de ter obtido a avaliação máxima em, pelo menos, 75% das mesmas, incluindo-se nestas, obrigatoriamente, a competência Orientação para Resultados e não ter obtido pontuação 1 em nenhuma das restantes.

#### F. Critérios de desempate

Quando for necessário proceder a desempate entre dirigentes/trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação do desempenho, releva consecutivamente:

- i. Avaliação quantitativa inicial;
- ii. Avaliação do parâmetro resultados do ano em análise;
- iii. Avaliação do desempenho do biénio anterior;
- iv. Avaliação do parâmetro resultados do biénio anterior;

- v. Tempo de serviço relevante na carreira/categoria;
- vi. Tempo de exercício de funções públicas;
- vii. Em caso de não validação das propostas de avaliação, as menções qualitativas de Muito Bom prevalecem sobre as menções qualitativas de Bom.

### **G. Monitorização**

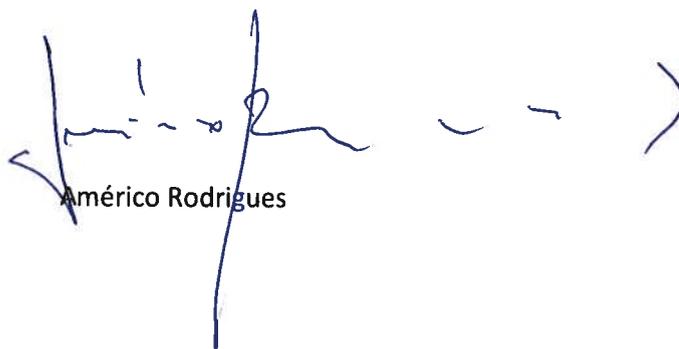
A monitorização do desempenho reveste-se de grande importância, na medida em que este momento de avaliação intercalar permite validar os resultados e competências inicialmente contratualizados ou (re)orientar o processo avaliativo, introduzindo as necessárias alterações. As suas regras e importância encontram-se previstas no artigo 74.º do SIADAP.

Obrigatoriamente será realizada uma monitorização no final do mês de junho de 2025, devendo ser preenchidas as fichas de monitorização existentes para o efeito. Os avaliadores devem elaborar um relatório sobre o grau de cumprimento dos objetivos até ao final do mês de julho de 2025.

A reformulação de objetivos deve ocorrer logo que conhecidos os factos supervenientes que justifiquem a impossibilidade ou inutilidade de os prosseguir total ou parcialmente.

Esta alteração é efetuada em ficha e deve ocorrer até ao final do mês julho de 2025.

O Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação

  
Américo Rodrigues