



Anexo I

(Ata n.º 1 do CCA de 17.03.2026)

Diretrizes para a avaliação do desempenho no ano de 2026

(SIADAP 3)

O Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) aprovou, em 17 de março de 2026, por unanimidade, as orientações para a implementação do ciclo avaliativo relativo ao ano de 2026 dos trabalhadores da DGARTES, em cumprimento do disposto nos artigos 58.º e 62.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro (Lei do 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 os n.ºs 2 e 3 do artigo 50.º do SIADAP, o CCA determina os seguintes níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação dos trabalhadores nos seguintes termos:

- 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 2026, 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.

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

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 carácter 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 aplica-se aos trabalhadores em exercício de funções na DGARTES inseridos na carreira de grau de complexidade 1, carreira geral de assistente operacional, porquanto as atividades ou tarefas desenvolvidas são maioritariamente caracterizadas como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas, deixando, deste modo de serem definidos objetivos.

De forma não comprometer o normal desenvolvimento do processo avaliativo e em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 45.º-B da Lei SIADAP, não existindo consenso sobre a definição dos parâmetros de avaliação, prevalece a decisão do avaliador. Contudo, o avaliado deve assinar a ficha de avaliação e justificar expressamente os motivos que fundamentam a sua discordância.

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

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

- Carreira de Técnico Superior
- Carreira de Assistente Técnico
- Carreira 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:

Handwritten signatures and initials in blue ink at the top right of the page.

- 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 trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação do desempenho, releva consecutivamente:

- i. Avaliação do parâmetro resultados do ano em análise;
- ii. Avaliação do desempenho do ano anterior;
- iii. Avaliação do parâmetro resultados do ano anterior;
- iv. Tempo de serviço relevante na carreira/categoria;
- v. Tempo de exercício de funções públicas;
- vi. Em caso de não validação das propostas de avaliação, as menções qualitativas de Muito Bom prevalecem sobre as menções qualitativas de Bom.

ST/6

2
1/2

G. Monitorização

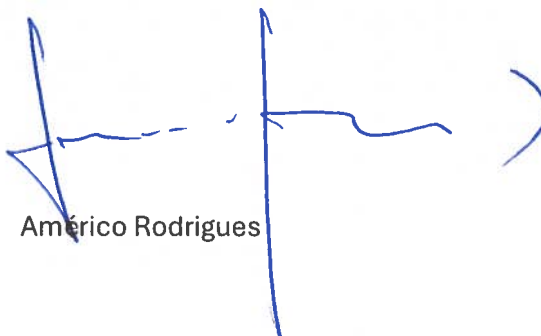
A monitorização do desempenho reveste-se de grande importância, na medida em que este momento de avaliação intercalar permite validar os resultados e competências inicialmente contratualizados ou (re)orientar o processo avaliativo, introduzindo as necessárias alterações. As suas regras e importância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

Obrigatoriamente será realizada uma monitorização no final do mês de junho de 2026, 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 2026.

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 de julho de 2026.

O Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação


Américo Rodrigues