



## DELIBERAÇÃO Nº 1/2024

### Orientações do Conselho de Coordenação de Avaliação para a aplicação do SIADAP 3 no ciclo avaliativo 2025

No sentido de se obter uma harmonização de procedimentos de avaliação, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 58º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, foi deliberado pelo CCA, em reunião de 11 de dezembro de 2024, no que se refere ao ciclo de avaliação de 2025, o seguinte:

1. Em relação ao parâmetro dos “Resultados”, o CCA deliberou por unanimidade, que o número de objetivos a ser fixado deverá ser:

- 3 (três) a 5 (cinco) para as carreiras de Técnico Superior e Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação (n.º 5 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação);
- 3 (três) a 5 (cinco) para as carreiras de Assistente Técnico e Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação (n.º 5 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação).

2. Mais foi deliberado, por unanimidade, que os indicadores de medida do desempenho referentes a cada objetivo, continuam a ser em número máximo de 3 (três).

3. Foi aprovado por unanimidade estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, em especial para os critérios de superação de objetivos para o ano de 2025:

- i. Os critérios de superação devem ser quantificáveis, de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado não atinge, atinge ou supera o objetivo;
- ii. O critério de superação de determinado objetivo, corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, não sendo aceitável critérios que não correspondam ao cumprimento integral do objetivo/resultado, pelo que este deverá ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação de desempenho nos resultados alcançados;
- iii. Além disso, deve ser aplicado como critério de superação, a qualidade do cumprimento do objetivo;
- iv. Os objetivos com indicadores de data ou prazo devem ser fundamentados pelo seu significado valorativo, para serem assumidos como diferenciadores e suscetíveis de superação. Para esse efeito, devem ser evitadas



medidas como antecipação de datas de execução, sem garantia de avaliação da qualidade intrínseca do trabalho realizado.

4. No parâmetro de avaliação das competências dos trabalhadores, tendo em conta a diferenciação dos postos de trabalho, foi aprovado por unanimidade, que as competências são em número de 6 (seis), sem ponderação entre si, para qualquer uma das categorias, de entre as previstas na “Lista de Competências” constante do Anexo I, a que se refere o n.º 1 do art.º 2.º da Portaria n.º 236/2024, de 27 de setembro;

5. Foram aprovadas, por unanimidade, as duas competências por grau de complexidade funcional, conforme estabelecido no n.º 4 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, para os trabalhadores avaliados nos termos do artigo 45.º do mesmo diploma:

- Grau de complexidade funcional 1, 2 e 3: orientação para a colaboração e orientação para a mudança e inovação.

6. Foram ainda aprovadas as duas competências por grau de complexidade funcional, conforme estabelecido no n.º 4 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, para os trabalhadores avaliados apenas por competências (artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação):

- Grau de complexidade funcional 1 e 2: orientação para a colaboração e orientação para a mudança e inovação.

7. O CCA deliberou por unanimidade, que sejam considerados os seguintes níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação para os trabalhadores: 60% para o parâmetro “Resultados” e 40% para o parâmetro “Competências” (n.º 2 e 3 do 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação).

8. Mais foi deliberado, por unanimidade, que, nos termos do disposto no artigo 45.º-A da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e considerando que se tratam de casos excecionais pela natureza das funções desempenhadas, a avaliação de competências dos assistentes operacionais da DGES incidam apenas sobre o parâmetro “Competências”, uma vez que, em relação a estes casos, se verificam cumulativamente as seguintes condições:

- Tratar-se de trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2;
- Tratar-se de trabalhadores que desenvolvem atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

9. Relativamente à avaliação que incidem apenas sobre o parâmetro “competências”, o CCA deliberou, por unanimidade, que as competências são em número de 8, incluindo as duas competências obrigatórias já deliberadas.

10. A atribuição da menção qualitativa de Desempenho Muito Bom é obrigatoriamente acompanhada de fundamentação circunstanciada, onde se indiquem os contributos/benefícios relevantes para o serviço, pelo facto de os objetivos e das competências terem sido superadas de acordo com o seguinte enunciado:

i. Confirmação da superação de objetivos – em que medida a superação dos objetivos ocorreu a um nível elevado, demonstrando evidências de superação e do impacto positivo no desempenho do serviço/função, designadamente:

- Relevância e complexidade das atividades realizadas;
- Acréscimos de eficácia, eficiência e qualidade;
- Inovação organizacional ou nos serviços prestados, de modo a expandir a criação de valor público pelo serviço

ii. Esforço pela atualização de aplicação de conhecimentos técnicos – em que medida o trabalhador se esforçou na atualização e aplicação dos conhecimentos adquiridos, com vista à melhoria do desempenho das suas funções

iii. Comportamento e atitudes do trabalhador com impacto positivo no serviço/função – quais as competências profissionais demonstradas pelo trabalhador, com impacto significativo no serviço/função.

11. A atribuição da menção qualitativa de Desempenho Excelente é obrigatoriamente acompanhada de fundamentação circunstanciada, devendo ser atribuída quando, cumulativamente sejam cumpridos os seguintes critérios:

i. Superação da maioria dos objetivos estabelecidos;

ii. Obtenção da avaliação de 5 na maioria das competências;

iii. Enumeração de exemplos concretos (documentados sempre que tal seja possível), designadamente relativos:

a) Ao compromisso e disponibilidade do trabalhador para o serviço público, constituindo-se como um exemplo a seguir por todos os trabalhadores da mesma carreira;



- b) À evidência do interesse, que o trabalhador demonstra continuamente para a melhoria do seu desempenho, bem como para o seu desenvolvimento pessoal;
- c) À forma como o trabalhador por si próprio procura soluções e apresenta sugestões conducentes a uma melhoria efetiva do trabalho, bem como a independência com que exerce a respetiva função;
- d) À apresentação de novos métodos, técnicas e procedimentos, ou iniciativas inovadoras no âmbito da UO/Serviço onde se integra, que contribuam para a solução de problemas e para a otimização do trabalho;
- e) À apresentação dos contributos com elevado impacto para o serviço e/ou para a missão da DGES.

12. A atribuição da menção qualitativa de “Desempenho Inadequado” deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, implicando que o trabalhador não tenha atingido globalmente os objetivos e/ou não demonstre as competências necessárias para o desempenho das funções atribuídas.

14. Por forma a garantir o rigor e assegurar a diferenciação de desempenhos, designadamente nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, o CCA deliberou que as ações a desenvolver pelo CCA relativamente à harmonização das propostas de avaliação, seguem as seguintes orientações:

- a) Verificação de eventuais disparidades na forma de apreciação dos níveis de cumprimento das componentes da avaliação;
- b) Constatação da inexistência de fundamentação devidamente comprovada;
- c) Comprovação de que as propostas apresentadas, reúnem os critérios definidos pela CCA;
- d) Verificação se as propostas dos avaliadores respeitam as percentagens de diferenciação de desempenhos, legalmente impostas.

A análise destes elementos far-se-á de acordo com os seguintes critérios:

- i) Equilíbrio e quotas por carreira;
- ii) Análise das fundamentações das avaliações elaboradas pelos avaliadores;
- iii) Seguidamente será efetuada a ordenação de acordo com os critérios fixados para a atribuição do Desempenho Muito Bom;

iv) Em caso de empate serão utilizados os critérios desempate.

15. O CCA deliberou ainda, por unanimidade, quando for necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho (alínea g) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação), relevam consecutivamente os seguintes critérios de desempate:

- A avaliação obtida no parâmetro «Resultados»;
- A última avaliação de desempenho anterior;
- O tempo de serviço relevante na carreira;
- O tempo de serviço no exercício de funções pública.

16. Mais deliberou o CCA, definir os critérios de avaliação por ponderação curricular e respetiva valoração, nos termos do n.º 4 e 5 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, em próxima reunião, logo que seja publicado Despacho Normativo, à semelhança do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

Lisboa, 3 de janeiro de 2025

O Diretor-Geral



(Prof. Doutor Joaquim Mourato)