

**ATA NÚMERO 1/2023 - CCADGTF**

Ao nono dia do mês de março de dois mil e vinte e três, por solicitação da Senhora Presidente, ao abrigo do n.º 8 do artigo 10.º do Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação desta Direção-Geral (CCADGTF), reuniu-se o referido Conselho, constituído nos termos do Despacho da Senhora Diretora-Geral, datado de treze de fevereiro de dois mil e vinte e três, estando presentes todos os seus membros. -----

A reunião teve por objetivo, conforme agenda que se anexa à presente ata e que dela faz parte integrante, o seguinte: -----

- 1) Eleição do(a) Secretário(a) do CCADGTF; -----
- 2) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP no âmbito da DGTF relativamente à avaliação do biénio 2021/2022;-----
- 3) Aprovar os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração para o ciclo de avaliação relativo ao biénio 2021/2022; -----
- 4) Emitir orientações aos avaliadores para a contratualização dos parâmetros de avaliação para o biénio 2023/2024;-----
- 5) Outros assuntos. -----

Uma vez aberta a sessão, no âmbito do ponto 1 e nos termos do n.º 5 do artigo 3.º do respetivo Regulamento, o CCADGTF deliberou, por unanimidade, a eleição da Senhora Dra. Ana Sofia da Silva Gomes Josué, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos da Direção de Serviços Jurídicos e de Coordenação (DSJC/DGR). -----

De seguida, o CCADGTF aprovou por unanimidade as diretrizes de avaliação para a aplicação do SIADAP no âmbito da DGTF relativamente à avaliação do biénio 2021/2022, constantes do documento em anexo (Anexo I), que faz parte integrante da presente Ata.-----

Posteriormente, o CCADGTF iniciou a discussão dos critérios a aplicar na ponderação curricular e respetiva valoração para o biénio 2021/2022, os quais foram aprovados por unanimidade, constando da documentação apensa (Anexo II), que faz parte integrante da presente Ata. -----

O CCADGTF definiu ainda os procedimentos relativamente aos quais a realização da ponderação curricular deve obedecer, deliberando, por unanimidade, o seguinte:-----

Da necessidade de comunicação a efetuar aos trabalhadores abrangidos pelos n.ºs 5 e 6 do artigo 42º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;-----

Da necessidade de proceder à notificação dos referidos trabalhadores nos termos do n.º 2 do artigo 2.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, a qual deve ser promovida pela DSJC/DGR.-----

Da aprovação do modelo de requerimento de ponderação curricular, próprio para efeitos de pedido de realização da avaliação de desempenho por ponderação curricular (Anexo III).

No respeitante ao ponto 4 da ordem de trabalhos, deliberou quanto às orientações para a contratualização dos parâmetros de avaliação para o biénio 2023/2024, constantes em Anexo IV, que fazem parte integrante da presente Ata. -----

Mais deliberou que os Anexos II e III apensos à presente Ata serão publicitados no sítio da internet e da intranet da Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF), e o Anexo III deverá ser divulgado aos avaliadores enquanto orientação para a contratualização dos parâmetros de avaliação para o biénio 2023/2024.-----

Nada mais havendo a tratar, a Senhora Presidente deu por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata, a qual vai ser assinada por todos os membros presentes do CCADGTF. -----

Maria João Dias Pessoa de Araújo, Presidente

Maria de Lurdes Pereira Moreira Correia de Castro

Miguel Marques dos Santos

Luís Miguel Silva Ribeiro

Cristina Maria Pereira Freire

Cristina Maria Mascarenhas Vieira Sampaio

**REUNIÃO do CONSELHO DE COORDENAÇÃO DA AVALIAÇÃO da
DIREÇÃO-GERAL DO TESOURO E FINANÇAS**

09/03/2023

AGENDA DE TRABALHOS

1. Eleição do(a) Secretário(a) do CCADGTF
2. Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP no âmbito da DGTF relativamente à avaliação do biénio 2021/2022
3. Aprovar os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração para o ciclo de avaliação relativo ao biénio 2021/2022
4. Emitir orientações aos avaliadores para a contratualização dos parâmetros de avaliação para o biénio 2023/2024
5. Outros assuntos.

Anexo I

Diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP no âmbito da DGTF relativamente à avaliação do biénio 2021/2022

Tendo em vista o cumprimento do disposto no artigo 58.º, n.º 1, alínea a), da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e na alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º do Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação da Direção-Geral do Tesouro e Finanças (CCADGTF), são adotadas, para efeito de avaliação do desempenho dos trabalhadores da DGTF relativamente ao biénio 2021/2022, as seguintes diretrizes:

1. O não cumprimento dos objetivos por condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes no processo avaliativo e quando não tenha sido possível proceder à sua renegociação, a avaliação deverá ser efetuada relativamente aos restantes objetivos que não tenham sido prejudicados;
2. Relativamente às situações em que o superior hierárquico imediato haja cessado ou suspenso funções dirigentes, o avaliador será, nos termos do artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, o superior hierárquico de nível seguinte atento o previsto no n.º 1 do artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007.
3. Nas situações em que não exista contacto funcional com o respetivo avaliador pelo período mínimo de um ano, o CCA decide a realização da avaliação desde que o avaliador refira ter condições para avaliar, nomeadamente com os contributos dos restantes avaliadores, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007.
4. A diferenciação de desempenhos no âmbito da DGTF é garantida pelo cumprimento da percentagem máxima de 25% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Relevante (inclui as ponderações curriculares) e, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho Excelente (inclui as ponderações curriculares), de entre as avaliações finais qualitativas de Desempenho Relevante (n.º 1 do artigo 75.º, da Lei n.º 66-B/2007);
5. O reconhecimento de Desempenho Excelente deve ser precedido de requerimento do avaliador ou do avaliado, devendo, no âmbito do mesmo, ser especificados os respetivos fundamentos e a análise para o impacto do desempenho da DGTF, evidenciando e concretizando os contributos relevantes;
6. No âmbito da validação das avaliações finais de Desempenho Relevante e de Desempenho Inadequado, o CCADGTF decidirá em função da fundamentação das avaliações expressas pelos respetivos Diretores de Serviços em reunião convocada para o efeito;
7. Para efeitos de reconhecimento de Desempenho Excelente poderá o CCADGTF proceder igualmente à prévia auscultação dos respetivos Diretores de Serviços.

**Anexo II****CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPECTIVA VALORAÇÃO
Biénio 2021/2022**

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP) e prevê situações em que o(a) titular da relação jurídica de emprego público pode requerer avaliação por ponderação curricular (PC), nos termos do artigo 43.º da mencionada Lei.

O n.º 5 do supracitado artigo 43.º determina que podem ser estabelecidos uniformemente para todos os serviços os critérios que determinam a ponderação curricular e a respetiva valoração, o que veio a ocorrer através do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 26, de 8 de fevereiro, aplicável às avaliações por ponderação curricular efetuadas a partir de 1 de janeiro de 2010, conforme decorre do seu artigo 10.º.

Uma vez estabelecidos estes critérios, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) definir os critérios de qualificação e de valoração de cada um dos elementos de ponderação curricular, ao abrigo do n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007 e do n.º 2 do artigo 9.º do suprarreferido Despacho Normativo.

Nos termos do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, na realização da ponderação curricular são considerados os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional;
- c) A valorização curricular;
- d) O exercício de cargos dirigentes/chefia/coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Assim, em cumprimento do preceituado no n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007 e do n.º 2 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, são estabelecidos os seguintes critérios de ponderação e a respetiva valoração, conforme deliberação do CCA:

1. Habilitações académicas e profissionais (HAP)

De acordo com o disposto no artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada e por “habilitação profissional” a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

Na valoração destes elementos são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do(a) trabalhador(a) na respetiva carreira, nos seguintes termos:



HAP – Habilitação	Valoração
Habilitação superior à legalmente exigida para o ingresso na carreira	5
Habilitação legalmente exigida para o ingresso na carreira	3
Habilitação inferior à legalmente exigida para o ingresso na carreira ¹	1

Nota:

São considerados apenas os graus académicos completos ou a sua equiparação legalmente reconhecida, bem como, nas carreiras em que tal seja exigido, a titularidade de habilitação profissional específica.

2. Experiência profissional (EP)

Atento o artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, a experiência profissional pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, em função dos níveis de complexidade.

A “experiência profissional” é declarada pelo(a) requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades.

São considerados ações ou projetos de relevante interesse todos os que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador(a), a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza.

No parâmetro “experiência profissional”, e de acordo com o previsto nos pontos 2.1. e 2.2. é ponderado o desempenho de funções ou atividades desenvolvidas (FA) e a participação em ações ou projetos em áreas de relevante interesse (AP), do seguinte modo: $EP = 50\% FA + 50\% AP$.

2.1. Neste critério é ponderado e valorado o desempenho de funções ou atividades nos seguintes termos:

FA – Desempenho efetivo de funções ou atividades	Valoração
Desempenho de funções ou atividades com um nível elevado de complexidade em áreas que se enquadrem nas atribuições da DGTF	5
Desempenho de funções ou atividades com um nível médio de complexidade em áreas que se enquadrem nas atribuições da DGTF	3
Desempenho de funções ou atividades com um nível baixo de complexidade de exercício em áreas que se enquadrem nas atribuições da DGTF	1

¹ a aplicar em situações que resultem, nomeadamente de reconversões profissionais



2.2. No âmbito deste critério é ainda considerada a participação em ações ou projetos de relevante interesse, de entre as seguintes:

- a) Designação e participação em grupos de trabalho, comissões, júris de concurso ou outros equiparados
- b) Designação e participação em estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço ou nas áreas de atividade da DGTF
- c) Participação como orador(a)/formador(a) em seminários, conferências, colóquios, ações de formação ou outras atividades similares
- d) Publicação de artigos e livros técnicos

A valoração desta componente será feita nos seguintes termos:

AP - Ações ou projetos de relevante interesse	Valoração
Participação em seis ou mais das ações consideradas	5
Participação até cinco das ações consideradas	3
Ausência de evidências de participação nas ações consideradas	1

Notas:

- Atende-se à experiência profissional detida nos últimos cinco anos.
- No âmbito deste elemento é atribuída uma ponderação base de 1 valor, a que acresce a atribuição de pontuação em função das regras anteriormente enunciadas.
- Todas as funções ou atividades e participação em ações ou projetos de relevante interesse constantes do currículo devem ser demonstradas de modo inequívoco, com a indicação do respetivo período temporal.
- As funções ou atividades a considerar reportam-se ao âmbito do conteúdo funcional próprio das carreiras de técnico superior especialista em orçamento e finanças públicas do Ministério das Finanças, de acordo com o constante do ANEXO II (a que se refere o artigo 8.º) do Decreto-Lei n.º 58/2015, de 21 de abril, de assistente técnico e de assistente operacional, consoante a situação em causa, de acordo com o disposto no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.
- A valoração atribuída não pode exceder o máximo de 5 valores.

3. Valorização curricular (VC)

No parâmetro “valorização curricular”, e de acordo com o previsto nos pontos 3.1. e 3.2., é ponderada a participação em formação profissional (FORM) - ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, cursos de formação de pequena, média ou longa duração -, realizados nos últimos cinco anos, e as habilitações académicas superiores às legalmente exigíveis à data da integração do(a) trabalhador(a) na respetiva carreira (HA), do seguinte modo: VC = 50% FORM + 50% HA).

- 3.1.** Segundo o artigo 6.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, na valorização curricular é considerada e valorada a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizados nos últimos cinco anos



(AF), nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, de acordo com o previsto nas seguintes tabelas:

GRUPO PROFISSIONAL – TÉCNICOS SUPERIORES E ESPECIALISTAS (TSEOPF² E DE INFORMÁTICA)

FORM – Formação	Valoração
Formação profissional em áreas relevantes para a DGTF superior a 120 horas	5
Formação profissional em áreas relevantes para a DGTF até 120 horas	3
Sem formação profissional ou com formação profissional não relevante para a atuação da DGTF	1

GRUPO PROFISSIONAL – TÉCNICO (ASSISTENTE E DE INFORMÁTICA) E OPERACIONAL

FORM – Formação	Valoração
Formação profissional em áreas relevantes para a DGTF superior a 50 horas	5
Formação profissional em áreas relevantes para a DGTF até 50 horas	3
Sem formação profissional ou com formação profissional não relevante para a atuação da DGTF	1

3.2. Na valorização curricular são ainda consideradas as habilitações académicas superiores às legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira (HA), nos seguintes termos:

GRUPO PROFISSIONAL – TÉCNICOS SUPERIORES E ESPECIALISTAS (TSEOPF E DE INFORMÁTICA)

HA - Habilitação académica ou Especialização Avançada	Valoração
Doutoramento/Mestrado	5
Pós-graduação em áreas relevantes para a DGTF/CADAP/FORGEP/CAGEP	3
Sem habilitações académicas superiores às legalmente exigíveis para a carreira	1

² TSEOPF – Técnicos superiores especialistas em orçamento e finanças públicas do ministério das finanças.

**GRUPO PROFISSIONAL – TÉCNICO (ASSISTENTE E DE INFORMÁTICA) E OPERACIONAL**

HA - Habilitação académica	Valoração
Habilitações académicas superiores às legalmente exigíveis para a carreira	5
Habilitações académicas correspondentes às legalmente exigíveis para a carreira	3
Habilitações inferiores às exigidas para o ingresso na carreira ³	1

Notas:

- A formação profissional deve ser documentalmente comprovada.
- A valoração da formação profissional é efetuada de acordo com o número e duração das respetivas ações, constante dos certificados que o(a) requerente apresente, de acordo com os critérios supra enunciados.
- Ao cômputo das ações de formação apresentadas será atribuída uma valoração de acordo com o número de horas constante das mesmas.
- Quando a duração da formação seja indicada em dias, semanas ou meses, considerar-se-á cada dia como equivalente a seis horas, cada semana a 5 dias e cada mês a 4 semanas.
- A valoração da formação profissional é cumulativa, não podendo exceder o máximo de 5 valores.

4. Cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CF)

Estes elementos encontram-se explicitados nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010 e são ponderados com recurso ao cálculo da fórmula $CF = 70\% FIP + 30\% FIS$, em que FIP corresponde a cargos ou funções de reconhecido interesse público e FIS corresponde a cargos ou funções de relevante interesse social, de acordo com a valoração constante das tabelas seguintes:

FIP - Cargos ou funções de reconhecido interesse público	Valoração
Titular de órgão de soberania	5
Titular de outros cargos políticos	5
Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados, nos últimos 5 anos, pelo período mínimo de 1 ano	5
Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania, nos últimos 5 anos, pelo período mínimo de 1 ano	5

³ a aplicar em situações que resultem, nomeadamente de reconversões profissionais



Exercício de cargos dirigentes na DGTF, nos últimos 5 anos, pelo período mínimo de 2 anos	5
Exercício de cargos dirigentes/de direção noutros organismos, nos últimos 5 anos, pelo período mínimo de 1 ano	3
Outros cargos ou funções cujo interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação, nos últimos 5 anos	3
Sem exercício de cargos dirigentes, ou outros cargos, ou funções de reconhecido interesse público, ou com exercício de cargos dirigentes, ou outros cargos, ou funções de reconhecido interesse público, por período inferior a 12 meses	1

FIS - Cargos ou funções de relevante interesse social	Valoração
Cargos ou funções em Confederações Sindicais ou Sindicatos, nos últimos 5 anos, pelo período mínimo de 1 ano	5
Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social, nos últimos 5 anos, pelo período mínimo de 1 ano	3
Outros cargos ou funções de relevante interesse social que seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação, nos últimos 5 anos, pelo período mínimo de 1 ano	3
Sem exercício de cargos ou funções de relevante interesse social ou exercício de cargos ou funções de relevante interesse social por período inferior a 12 meses	1

Notas:

- Apenas são considerados os períodos de exercício, de cargos ou funções, documentalmente comprovados.
- A valoração atribuída não pode exceder o máximo de 5 valores.

5. Classificação e Avaliação final (AF)

5.1. De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010 a avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de ponderação curricular, referidos no n.º 1 do artigo 3.º do mencionado Despacho Normativo e nos pontos 1. a 4. do presente documento, nos seguintes termos:



Elementos	Ponderação
HAP - Habilitações Académicas e Profissionais	10%
EP - Experiência Profissional	55%
VC - Valorização Curricular	20%
CF - Exercício de cargos dirigentes, ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	15%

Fórmula: AF = HAP (10%) + EP (55%) + VC (20%) + CF (15%)

5.2. Estabelece o n.º 4 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010 que quando deva ser atribuída pontuação de 1 ponto ao conjunto de elementos correspondentes ao exercício de cargos dirigentes ou outros cargos e funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, as ponderações previstas no ponto 5.1. são alteradas do seguinte modo:

Elementos	Ponderação
HAP - Habilitações Académicas e Profissionais	10%
EP - Experiência Profissional	60%
VC - Valorização Curricular	20%
CF - Exercício de cargos dirigentes, ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	10%

Fórmula: AF = HAP (10%) + EP (60%) + VC (20%) + CF (10%)

5.3. Nos termos do n.º 1 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, a avaliação de desempenho por ponderação curricular respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as seguintes correspondências:

Desempenho relevante	4 a 5 valores
Desempenho adequado	2 a 3,999 valores
Desempenho inadequado	1 a 1,999 valores

De acordo, com o n.º 2 do supracitado artigo 9.º, cada um dos elementos de PC é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, de acordo com os critérios definidos pelo CCA, não podendo, em qualquer caso, ser atribuída pontuação inferior a 1 ponto.

Em conformidade com o n.º 3 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, a avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos ou conjuntos de elementos de PC.

Anexo III

(minuta de requerimento a solicitar avaliação por ponderação curricular)

Exma. Senhora Diretora-Geral da
Direção-Geral do Tesouro e Finanças

Assunto: Pedido de avaliação por ponderação curricular

Eu, _____ (nome completo), da carreira/categoria
_____ (carreira/categoria), a exercer funções
_____ (serviço onde exerce funções), encontrando-me nas condições previstas
nos n.ºs 5 e 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-
B/2012, de 31 de dezembro, por motivos de _____
_____ solicito
a V. Exa. a realização da avaliação do desempenho relativa ao biénio 2021/2022, por ponderação
curricular, nos termos do artigo 43.º do mencionado diploma.

Para os devidos efeitos, e de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 2.º do Despacho Normativo
n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, anexo curriculum vitae e respetivos documentos comprovativos
dos cargos, funções ou atividades exercidas e outra documentação considerada relevante para
apreciação _____
(detalhe outra documentação considerada relevante para apreciação).

_____(Data)

O/A Requerente _____

Anexo IV

ORIENTAÇÕES AOS AVALIADORES PARA A CONTRATUALIZAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO PARA O BIÊNIO 2023/2024

Âmbito e Universo

Através do SIADAP 3 são avaliados os trabalhadores e as trabalhadoras que integram as carreiras gerais (técnico superior, assistente técnico e assistente operacional), a carreira de técnico superior especialista em orçamento e finanças públicas do Ministério das Finanças e as carreiras de informática, que não exercem funções de dirigente, através de nomeação em comissão de serviço, ou seja, o universo de avaliação abrange todo o pessoal pertencente às carreiras:

- A) Técnicos superiores, juntamente com os especialistas (em orçamento e finanças públicas do MF e de informática);
- B) Assistentes técnicos, juntamente com os técnicos de informática;
- C) Assistentes operacionais.

Regras para aplicação do SIADAP 3

1) Objetivos

1.1 Importa fixar, em regra e como mínimo, 3 (três) objetivos, e um máximo de 7 (sete), para todas as carreiras identificadas em A), B) e C);

1.2 Os objetivos devem estar conformes, harmonizados e coerentes com a missão da DGTF, e os documentos estratégicos desta Direção-Geral, nomeadamente, o quadro de avaliação e responsabilização (QUAR) e o Plano de Atividades;

1.3 Os objetivos⁴ devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis, o tempo em que são prosseguidos, e, particularmente, o posto de trabalho do/da trabalhador/a;

1.4 Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada;

1.5 Para cada objetivo, deverá ser definido um a três indicadores de resultados (i.e., indicadores de medida do desempenho) e, para cada indicador, uma meta (objetivo a atingir) e uma superação da mesma (objetivo a superar).

2) Período de Avaliação

O período de execução dos objetivos decorre entre a sua contratualização e, no máximo, o final de 2024, podendo cada objetivo abranger todo ou parte deste período.

⁴ Podem ser estabelecidos objetivos i) de eficácia (produção de bens e atos ou prestação de serviços); ii) de eficiência (através da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e diminuição de custos de funcionamento); iii) de qualidade (orientados para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores); iv) de aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do/da trabalhador/a.



3) Competências

3.1. As competências a definir, num mínimo de 5 (cinco), devem respeitar a carreira que o/a avaliado/a integra;

3.2. Transversalmente, na DGTF, uma das competências a avaliar em todas as carreiras que integram o universo de avaliação através do SIADAP 3, será a *“Responsabilidade e Compromisso com o Serviço”*.

Pretende-se também a harmonização das seguintes competências:

- Grupo A) *“Orientação para os Resultados”, “Adaptação e Melhoria Contínua” e “Análise da Informação e Sentido Crítico”*;
- Grupo B) *“Realização e Orientação para Resultados” e “Adaptação e Melhoria Contínua”*;
- Grupo C) *“Relacionamento Interpessoal” e “Adaptação e Melhoria Contínua”*.

4) Parâmetros de Avaliação (%)

A percentagem dos parâmetros de avaliação *“Resultados”* é fixada em 60% e a das *“Competências”* em 40%.

Não obstante as diretrizes e os critérios acima referenciados e tendo em conta o disposto no artigo 80.º da Lei n.º 66.º-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, a avaliação dos desempenhos dos trabalhadores inseridos na carreira/categoria de *“assistente operacional”* e no grupo de profissionais da carreira/categoria *“assistente técnico”* com funções de secretariado, pode incidir apenas sobre o parâmetro *“Competências”*, previsto na alínea b) do artigo 45.º da mencionada Lei.