ATA N.º: 0001/D.G./2025

Ao 12.º dia do mês de dezembro de 2024, nos termos do disposto no artigo 58º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008; Lei n.º 55-A/2010; Lei n.º 66-B/2012 e Decreto-Lei n.º 12/2024, na sua redação atual (doravante Lei) reuniu nas instalações do Instituto do Cinema e do Audiovisual (ICA), o Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) deste Instituto, estando presentes o Dr. Luís Chaby Vaz, Presidente do Conselho Diretivo do ICA, a Dr.ª Anick Bilreiro, Vice-Presidente do Conselho Diretivo do ICA, a Dr.ª Catarina Costa Correia, a Dr.ª Mara Gil, e a Dr.ª Ana Marques, Diretoras de Departamento.

De modo a assessorar os trabalhos, esteve também presente a Dr.ª Patrícia Figueiredo.
A ordem de trabalhos foi a seguinte:

1. Designar o secretário do CCA para o ciclo avaliativo 2025;

2. Estabelecer as competências para a avaliação do ciclo avaliativo 2025 de acordo com a estrutura abaixo indicadas:
    a) Dirigente Superior;
    b) Dirigente Intermédio;
    c) Carreira Técnico Superior;
    d) Carreira Assistente Técnico;
    e) Carreira Assistente Operacional.

3. Estabelecer o n.º de objetivos a definir para todos os trabalhadores no que diz respeito a avaliação do parâmetro “Resultados” no ciclo avaliativo 2025;

4. Fixar as ponderações dos parâmetros “Resultados” e “Competências” para a classificação final para o ciclo avaliativo 2025, relativa aos dirigentes (SIADAP2);

5. Fixar as ponderações dos parâmetros “Resultados” e “Competências” para a classificação final para o ciclo avaliativo 2025, relativa aos trabalhadores (SIADAP3);

6. Fixação das quotas de “Bom”, “Muito Bom” e “Excelente” para o ciclo avaliativo 2025.

Relativamente aos assuntos constantes da ordem do dia foi deliberado por unanimidade o seguinte:

7. Designar a Dr.ª Patrícia Figueiredo como secretária do CCA.

8. Validar a estrutura avaliado/a – avaliador/a decorrente da estrutura organizacional atual fazendo corresponder os avaliadores aos dirigentes de cada unidade orgânica ou respetivos superiores hierárquicos.

9. Critérios de Ponderação Curricular, em conformidade com o artigo 43º e despacho Normativo n.º 4-A/2010.

1) Na realização da ponderação curricular são considerados os seguintes elementos, referentes aos últimos três anos:

   a. As habilitações académicas e profissionais;

   b. A experiência profissional;

   c. A valorização curricular;

   d. O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

2) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

3) Nas carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2, o elemento de ponderação curricular «exercício de cargos dirigentes», referido na alínea d) do número anterior, é substituído por exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

   De acordo com o estabelecido no despacho Normativo n.º 4-A/2010.

4) Destaca-se que a avaliação por ponderação curricular é realizada pelo imediato superior hierárquico, aplicando-se as regras de diferenciação dos desempenhos.

10. A estimativa dos prémios de desempenho, no enquadramento do Artigo 156.º n.º 7 da LTFP pela redação conferida no Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, implicará a adoção de um regime excecional de aceleração na acumulação de 6 pontos, tendo por efeitos regulares a alteração da posição remuneratória aos 8 pontos.

Em posteriormente na primeira quinzena de 2025 será publicado o despacho que estipula a estimativa de prémios de desempenho/opção gestionárias/alterações obrigatórias aplicáveis no ICA, através da sua publicação no ICAnetwork.

11. Estratégia para o desdobramento dos objetivos das Unidades Orgânicas

11.1. Os avaliadores deverão assegurar o cumprimento dos requisitos do desdobramento do QUAR 2025 para as Unidades Orgânicas e respetivos contributos dos trabalhadores.

11.2. Os resultados a contratualizar entre Avaliado/a e Avaliador/a na concretização de cada objetivo devem considerar as regras instituídas no Artigo 46º, nomeadamente:

a) Redigidos de forma clara e rigorosa;
b) Assegurar a proporcionalidade entre os resultados, os meios disponíveis e o tempo de execução;
c) Relacionados com a produção de bens e atos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;
d) Considerar a qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
e) No âmbito da eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
f) Permitem o aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

11.3. A definição de objetivos de responsabilidade partilhada ocorre aquando do desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada na concretização de (exemplos):

a) Objetivos de boa gestão dos trabalhadores: participação na gestão dos serviços, da segurança e saúde no trabalho, dos ambientes de trabalho saudáveis, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e da motivação;

b) Objetivos relacionados com a avaliação pelos cidadãos - utilizadores (cidadãos e empresas) ou por outras partes interessadas;

Relatório Satisfação 2023

c) Objetivos relacionados com a concretização do SIMPLEX; Objetivos de

Desenvolvimento Sustentável (ODS); Estratégia para a inclusão das pessoas com deficiência, igualdade, não discriminação; Programa de Gestão do Património Imobiliário; Programa de Eficiência de Recursos na Administração Pública (ECO.AP), Transição verde e digital.

Código de conduta

11.4. Objetivos estratégicos do QUAR 2025 de acordo com as orientações do Ministério da Cultura:

- **OE 1: Coesão do setor e valorização da política audiovisual**
- **OE 2: Financiamento: previsibilidade, crescimento e diversificação**
- **OE 3: Eficácia dos programas de apoio**
- **OE 4: Capacitação e competitividade**
- **OE 5: Administração eficiente**

11.5. Orientações para os objetivos das Unidades Orgânicas, de acordo com os objetivos operacionais registados no QUAR 2025.

- OO1. Apoiar a criação, produção e promoção cinematográfica e audiovisual e a sua projeção internacional

INDICADORES		META 2025
1.	Nº de projetos de criação e produção artística / cinematográfica e audiovisual apoiados	125
2	N.º de pedidos de produção de cinema ou audiovisual aprovados no âmbito do Incentivo Financeiro à grande produção cinematográfica e audiovisual - *cash refund*.	6
3.	N.º de pedidos de produção de cinema ou audiovisual aprovados no âmbito do *cash rebate*.	25

- OO2. Dinamizar a internacionalização da cultura portuguesa

INDICADORES	META 2025

4.	N.º de iniciativas de ação cultural externa realizadas com a participação do ICA (incluindo a participação em portais digitais internacionais)	**10**
5.	N.º de entidades apoiadas ou envolvidas no âmbito de iniciativas de ação cultural externa	**40**

- OO3. Afirmar Portugal como um destino internacional de produção de filmagens

INDICADORES		META 2025
6.	N.º de iniciativas, eventos, e mercados internacionais, com o objetivo de afirmar Portugal como destino internacional de produção de filmagens, em que a Portugal Film Commission está presente.	10

- OO4. Adotar medidas promotoras da motivação dos trabalhadores

INDICADORES		META 2025
7.	Percentagem de trabalhadores com frequência de ações de formação profissional	**50%**

- OO5. Adotar medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar

INDICADORES		META 2025
8.	Taxa de aprovação de requerimentos elegíveis, relativos à organização do tempo de trabalho e que visam a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	**80%**

- OO6. Clarificar e melhorar o funcionamento do registo de obras cinematográficas e audiovisuais de acordo com a legislação em vigor

INDICADORES		META 2025
9.	Prazo para a publicação de orientações sobre o do registo de obras cinematográficas e audiovisuais	345

- O07. Avaliação do serviço direto prestado pelo ICA, I.P. a cidadãos e empresas

INDICADORES		META 2025
10.	Índice de satisfação de clientes/cidadãos. (Escala de 1 a 5)	3
11.	Prazo para a publicação do Relatório do Inquérito de Satisfação aos Cidadãos e Clientes Externos da do ICA	355

11.6. Definição das linhas estratégicas para cada unidade orgânica:

DCA – Departamento de Cinema e Audiovisual

a) Assegurar os procedimentos relativos à concessão de apoios financeiros no âmbito das atribuições do ICA, I. P. e proceder ao controlo da aplicação e execução dos apoios atribuídos pelo ICA, I. P.;

b) Contribuir para a promoção das obras nacionais nos mercados nacional e internacional;

c) Assegurar o funcionamento do sistema de gestão de bilheteiras, garantindo o controlo de emissões de bilhetes e a transmissão de dados e proceder à recolha análise, tratamento e divulgação de informação relevante para o sector do cinema e do audiovisual;

d) Colaborar com outras entidades interessadas nas atividades cinematográficas e audiovisuais, nomeadamente em matéria de fiscalização e de salvaguarda da concorrência;

DG – Departamento de Gestão

a) Gerir os recursos financeiros, administrativos, patrimoniais e humanos do ICA, I. P., nomeadamente, instruir os processos relativos à cobrança da receita própria, assegurar a execução do sistema de avaliação de desempenho e proceder ao

acompanhamento, avaliação e controlo material e financeiro dos projetos financiados pelo ICA, I. P.;

b) Assegurar os procedimentos relativos à concessão de apoios financeiros no âmbito do cashrebate e cashrefund. e proceder ao controlo da aplicação e execução financeira dos apoios atribuídos pelo ICA, I. P.;

c) Assegurar as funções de planeamento e controlo de gestão nomeadamente garantir o cumprimento das obrigações de investimento;

d) Promover um sistema de gestão pela qualidade através da adoção de princípios e boas práticas de qualidade monitorizadas através de indicadores de gestão por forma a contribuir para a eficiência e qualidade dos serviços prestados pelo ICA, I. P.;

e) Acompanhar as medidas preconizadas pela sociedade de informação e promover a sua aplicação, visando alcançar objetivos de racionalização e modernização administrativa para a efetiva desmaterialização e simplificação dos procedimentos;

f) Estabelecer e manter um registo de empresas cinematográficas e audiovisuais;

PFC – Portugal Film Commission

a) Criar condições para a afirmação e promoção de Portugal no mundo como destino de excelência para a produção e realização de filmagens internacionais, em articulação com o Turismo de Portugal, I. P.;

b) Garantir a projeção internacional de Portugal como destino privilegiado de filmagens, em articulação com o Turismo de Portugal, I. P.;

c) Fazer, em articulação com o Turismo de Portugal, I. P., a promoção nacional e internacional do FATC e/ou das linhas de apoio subsequentes que lhe venham a suceder, enquanto instrumento competitivo desenhado para captar a produção cinematográfica e audiovisual para Portugal;

d) Definir as melhores práticas e métodos para apoiar os produtores nacionais e internacionais no domínio das filmagens;

e) Assegurar a articulação com todos os serviços no âmbito do desempenho das suas tarefas, designadamente acompanhando a implementação do balcão único de procedimentos, no domínio de apoios e de licenciamentos;

f) Garantir, na relação com as entidades do território nacional, uma articulação eficaz, informada e colaborativa, designadamente com os municípios e freguesias, entidades regionais de turismo e direções regionais de cultura;

g) Promover a criação de bases de dados dos diversos prestadores de serviços técnicos e logísticos existentes em território nacional, com vista a garantir o melhor aproveitamento dos recursos existentes e das condições de apoio à realização de filmagens;

h) Garantir a correta identificação e reporte das necessidades e dificuldades práticas das produções de filmagens, assegurando a implementação de medidas de resolução adequadas;

i) Identificar as alterações legislativas, regulamentares ou de cooperação interadministrativa que permitam a simplificação e uniformização dos procedimentos administrativos de licenciamento, autorização ou comunicação prévia necessários para a produção de filmagens no território nacional;

j) Submeter a parecer do conselho consultivo;

k) Um plano estratégico da PFC para cada triénio;

l) Os planos e relatórios anuais de atividades na parte respeitante à PFC.

12. **Estratégia para a avaliação dos dirigentes (SIADAP 2)**

Nos termos dos n.ºs 6 e 7 do art.º 36º e do n.º 2 do art.º 48º da Lei, foram estabelecidas as seguintes disposições:

12.1 A fixação das seguintes competências para a avaliação dos dirigentes intermédios (SIADAP 2):

SIADAP 2
Dirigente
17 - Gestão e direção da organização
18 - Liderança

12.2 Atribuir uma ponderação de 75% ao parâmetro "Resultados" e uma ponderação de 25% ao parâmetro "Competências" para a classificação final do ciclo avaliativo 2025, relativa aos dirigentes (SIADAP 2).

12.3 Relativamente às percentagens para a diferenciação de desempenhos, apresenta-se a distribuição estimada em função do quadro de pessoal atual:

SIADAP 2	Nº Dirigentes	% Diferenciação
Dirigentes Superiores	2	20% dos Serviços do Ministério da Cultura
Dirigentes Intermédios	3	15% Bom ou 15% Muito Bom

13. **Estratégia para a avaliação dos Técnicos Superiores (SIADAP 3)**
    a. Devem ser definidas 6 competências no total da seguinte forma:
        i. 2 competências comuns definidas pelo Dirigente máximo;
        ii. 3 competências escolhidas pelo avaliador, em acordo com o avaliado;
        iii. 1 competência definida pelo CCA que será alvo de formação com avaliação final.
    b. Nos termos dos n.ºs 6 e 7 do art.º 36º e do art.º 48º da Lei, fixar as seguintes competências para os trabalhadores (SIADAP 3):

Técnico Superior
3 – Orientação para a mudança e inovação
4 - Orientação para os resultados

Assistente Técnico	Assistente Operacional
1 – Orientação para o serviço público	1 – Orientação para o serviço público
2 – Orientação para a colaboração	2 – Orientação para a colaboração

i. 1 competência definida pelo CCA que será alvo de formação com avaliação final. A competência escolhida é:
- 3 -Orientação para a mudança e inovação

3	Orientação para a mudança e inovação Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. Traduz-se nos seguintes comportamentos: • Adapta-se a diferentes situações e mudanças, mantendo uma atitude positiva e otimista. • Mostra abertura a novas ideias, tarefas ou instrumentos de trabalho. • Adota soluções de melhoria que impactam nas suas práticas de trabalho.

c. Estabelecer que deverão ser definidos entre 3 a 5 objetivos para cada trabalhador no que diz respeito a avaliação do parâmetro "Resultados" para o ciclo avaliativo 2025;
d. Estabelecer pelo menos um objetivo de responsabilidade partilhada para cada trabalhador;
e. Atribuir uma ponderação de 60% ao parâmetro "Resultados" e uma ponderação de 40% ao parâmetro "Competências" para a classificação final do ciclo avaliativo 2025, relativa aos trabalhadores (SIADAP 3).

14. **Estimativa da distribuição percentual**

Deliberou-se aplicar as percentagens de diferenciação ao número total de avaliados do ICA – **46** (conforme lista em anexo), tendo sido distribuídas de forma proporcional:

SIADAP 3 - Trabalhadores		
Bom	Muito Bom	Excelente
15	15	5

15. **Critérios de desempate**

De acordo com o estipulado no artigo 51.º-A do Decreto-Lei 12/2024, os critérios de desempate fixados por parte do conselho coordenador da avaliação, relevam, consecutivamente:

a) A avaliação obtida no parâmetro resultados;
b) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo.

16. **Critérios de superação**

Em cumprimento do artigo 46º do Decreto-Lei 12/2024, aos resultados a obter para cada objetivo, são estabelecidos indicadores de medida que contemplem a possibilidade de superação, cabendo ao CCA, por via da alínea b) do artigo 58º, estabelecer as respetivas orientações, conforme se descreve:

- Definição de meta quantificada a alcançar ou intervalo para superação;
- Decorre de alinhamento estratégico com a UO, plano de atividades, orçamento e contrato programa;
- Acréscimo da eficácia, da eficiência e da qualidade (valor acrescentado);

- Inovação organizacional (métodos de trabalho, otimização de recursos, etc.);
- Melhoria contínua (qualidade do serviço para os utilizadores ou dos processos).

17. **Critérios para a análise das fundamentações, validação e reconhecimento**

Decorre do artigo 64º do Decreto-Lei nº 12/2024 a salvaguarda pelo cumprimento das percentagens máximas de diferenciação, mediante processo de validação e reconhecimento dos desempenhos diferenciadores por parte do CCA. Os Avaliadores deverão apresentar as propostas para a validação, acompanhadas de fundamentação correspondente aos resultados da monitorização, verificando-se o cumprimento dos seguintes fatores conducentes ao processo de validação:

a) Verificação do cumprimento dos elementos relativos à definição dos resultados e competências descritos nos artigos 46º e 48º;
b) Verificação da situação profissional regular por parte do trabalhador proposto a reconhecimento, nomeadamente:
   - Não estar em processo de averiguação de ocorrência denunciada com fortes indícios de resultar decisão condenatória;
   - Dispor de assiduidade anual regular;
   - Não está em situação de incumprimento do regime geral da prevenção da corrupção, nem do código de conduta (orientações MENAC).
c) No caso dos DIRIGENTES, adicionalmente aos requisitos descritos, o reconhecimento será comprometido em situação de incumprimento na aplicação do SIADAP 3 (métodos, prazos, monitorização, fundamentação, diferenciação de desempenhos).
   - Não cumprimento dos resultados do serviço e/ou plano de atividades;
   - Ausência do diagnóstico de necessidades e/ou plano de formação do serviço;
   - Não cumprimento dos deveres de colaboração com os demais serviços e estruturas da autarquia e/ou institucionais;
   - Incumprimento orçamental e/ou legislação aplicável às práticas do serviço.

18. **Planeamento do ciclo de avaliação e metodologia de acompanhamento**

O planeamento do processo SIADAP prossegue as regras e prazos instituídos na legislação, considerando-se oportuna a definição de um planeamento interno (anexo 2) que engloba as atividades da equipa de apoio SIADAP integrada nos recursos

humanos, a formação e reuniões CCA.

19. **Suporte tecnológico**

O processo avaliativo será registado através do SIGANP (Portal do trabalhador), com a criação do sistema de envio e notificações das fichas e todos os elementos necessários para o ciclo avaliativo de 2025.

20. **Publicitação**

A publicação das atas e restantes elementos referentes ao ciclo avaliativo serão publicitados no ICAnetwork, via email e no site do ICA.

Não havendo mais nada a tratar encerrou-se a reunião e para que conste lavrou-se a presente ata que vai ser assinada pelos membros do CCA.

Luís Afonso de Chaby Rosa Vaz
Presidente do Conselho Diretivo

Anick Bilreiro
Vice-Presidente do Conselho Diretivo

Assinado por: Anick Myriame de Meester de Ravestein de La Croix Bilreiro
Data: 2024-12-20 14:10:51

Assinado por: Luís Afonso de Chaby Rosa Vaz
Data: 2024-12-23 13:03:20

Catarina Costa Correia
Diretora do Departamento de Gestão

Assinado por: Anick Myriame de Meester de Ravestein de La Croix Bilreiro
Data: 2024-12-20 14:17:32

Assinado por: Ana Catarina Barbosa Costa Correia Botelho de Sousa
Data: 2024-12-20 12:28:55

MARA SOLANGE MALHÃO DE JESUS GIL

Assinado de forma digital por MARA SOLANGE MALHÃO DE JESUS GIL
Dados: 2024.12.26 10:53:45 Z

Mara Gil

Diretora do Departamento do Cinema e do Audiovisual

Ana Marques

Diretora Executiva da Portugal Film Commission

ANA TERESA CORREIA E SILVA DE OLIVEIRA MARQUES

Assinado de forma digital por ANA TERESA CORREIA E SILVA DE OLIVEIRA MARQUES
Dados: 2024.12.20 14:51:03 Z

N.º	Nome	Avaliador	U.O.	Categoria
1	Ana Margarida Cordeiro Guedes	Catarina Correia	DG	TS
2	Ana Maria de Jesus Paíga	Catarina Correia	DG	TS
3	Catarina Suzana Pereira Jacinto	Catarina Correia	DG	TS
4	Edite Maria Rocha Dias Correia	Catarina Correia	DG	TS
5	Helena Pedreiro de Sousa	Catarina Correia	DG	TS
6	Joana Gomes Lourenço do Espírito Santo	Catarina Correia	DG	TS
7	Joaquim José Pepe Roque	Catarina Correia	DG	TS
8	Luís Carlos Freitas de Oliveira	Catarina Correia	DG	TS
9	Magda Helena Ruano e Sousa	Catarina Correia	DG	TS
10	Marco Ivo de Oliveira Figueiredo	Catarina Correia	DG	TS
11	Maria Fernanda Antunes Rolo Massano Ranita Teixeira	Catarina Correia	DG	TS
12	Maria Luísa Pereira Mota	Catarina Correia	DG	AT
13	Maria Margarida Porto Cristina Afonso	Catarina Correia	DCA	TS
14	Patrícia Alexandra Loureiro Faustino Correia Henriques Figueiredo	Catarina Correia	DG	TS
15	Patrícia Pinto Monteiro	Catarina Correia	DG	TS
16	Priscila Clemente da Costa	Catarina Correia	DG	TS
17	Rosana Maria Pinto Pereira	Catarina Correia	DG	TS
18	Ana Isabel Marques Gouveia	Mara Gil	DCA	TS
19	Ana Rita Monteiro Fernandes	Mara Gil	DCA	TS
20	AnaTeresa Franco de Sousa	Mara Gil	DCA	TS
21	Ângela Filipa Gonçalves Maciel	Mara Gil	DCA	TS
22	Carina Eufémia Santos Rodrigues	Mara Gil	DCA	TS
23	Carlos Afonso de Sousa Feliciano Marques Pereira	Mara Gil	DCA	TS
24	Fátima Elizabete da Costa Lobato	Mara Gil	DCA	TS
25	Inês Cristina Serra Rodrigues Flores	Mara Gil	DCA	TS
26	Ines Perdigão Caeiro Rosado da Fonseca	Mara Gil	DCA	TS
27	Maria Clara dos Santos Rodrigues Sousa Pereira	Mara Gil	DCA	TS
28	Maria João Botto Pimentel Amaro	Mara Gil	DCA	TS
29	Maria João Pocinho Figueiredo dos Santos	Mara Gil	DCA	TS
30	Nuno Miguel Vieira Macela	Mara Gil	DCA	TS
31	Panmella Silva Cruz	Mara Gil	DCA	TS
32	Paulo Miguel de Carvalho Peres Gonçalves	Mara Gil	DCA	TS
33	Tiago Filipe Gaspar Gonçalves	Mara Gil	DCA	TS
34	Ana Teresa Tomé de Sousa Oliveira	Ana Marques	PFC	TS
35	Rita Pereira Alves dos Santos	Ana Marques	PFC	TS
36	Leonor da Silveira Moreno Lemos Gomes Sousa Paz	Anick Bilreiro	CD	TS
37	Marta Inês Machado Rodrigues de Sousa	Anick Bilreiro	CD	TS
38	Nuno Manuel Ferreira Fonseca	Anick Bilreiro	CD	TS
39	Vitor Manuel Ferreira Pinheiro	Anick Bilreiro	CD	TS
40	Cláudia Martins de Carvalho	Anick Bilreiro	GJ	TS
41	Maria Manuela dos Santos Correia	Anick Bilreiro	GJ	TS
42	Paula da Conceição Santos	Anick Bilreiro	GJ	TS
43	Susana Cristina Rodrigues Costa Pereira	AC	CIED	TS
44	André Gil Vicente de Jesus Alves	AC	N/A	AO
45	Carina Alexandra Pinheiro Borges	AC	N/A	
46	Isabel Juliana Schedel Arouca	AN	N/A	

REPÚBLICA PORTUGUESA
CULTURA

ICA INSTITUTO DO CINEMA E DO AUDIOVISUAL

CALENDÁRIO ANUAL DAS ATIVIDADES SIADAP

Fases/ Actividades a Desenvolver	Intervenientes	Datas							
		Out	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar	Abril	Jan a Dez
1. PLANEAMENTO									
Articulação com o sistema de planeamento de cada Ministério	Dirigentes	Último trimestre de cada ano civil							
Ciclo de gestão: objetivos anuais, carta de missão, orçamento, mapa de pessoal, plano de actividades, objectivos das unidades orgânicas, indicadores e monitorização									
Relatório de actividades com resultados quantitativos e qualitativos integrando o balanço social e o relatório de auto-avaliação									
Definição da estrutura Avaliador/ Avaliado, estruturando a informação com as fichas de avaliação	Dirigentes/ CCA								
Definição de orientações gerais e específicas ao processo (estabelecer o nº de objectisos e competências)									
Elaboração/atualização do Regulamento / Despacho de composição do CCA									
Elaboração de tabela estimatima relativa ao nº máximo de Excelente, Muito Bom, Bom									
Elaboração/ aprovação das comunicações internas e plano de intervenção									
2. ELABORAÇÃO DO QUAR									
Definição dos Objectivos anuais: componentes de eficácia, eficiência e qualidade.	Dirientes Máximo		Até dia 30						
Definição da metodologia de monitorização: indicadores, fontes de verificação, grau de realização									
Coerência do QUAR com a missão, objectivos estratégicos plurianuais, ciclo de gestão, documentos previsionais e de prestação de contas									
Aprovação dos objetivos anuais por parte do membro do Governo				Até dia 15					
Divulgação do QUAR na página electrónica		Após aprovação da Tutela							
Monitorização QUAR - Auto-Avaliação	Estrutura de Controlo de Gestão/Dirigentes								Actualização
3. PLANO ORÇAMENTAL									
Definição das opções gestionárias e prémios de desempenho	Dirigentes	No momento da elaboração da Proposta de Orçamento							
Definição prévia das carreiras e categorias									
Definição das opções de contratação									
Elaboração dos cálculos relativos à atribuição de pontos de cada colaborador									
Comunicação aos avaliadores e avaliados das opções gestionárias									
Concretização: elaboração de despachos		1ºs 15 dias de execução Orçamental							
4. OBJETIVOS DA UNIDADES ORGÂNICAS									
Definição dos Objetivos das Unidades Orgânicas (Departamentos e Divisões), em função do desdobramento do QUAR (componentes de eficácia, eficiência e qualidade), definição de metas e indicadores	Diriente Intermédios		Até dia 30						
Definição da metodologia de avaliação dos Serviços e monitorização de objetivos - Auto-Avaliação									Actualização
Avaliação - Dirigentes									
5. AUTO-AVALIAÇÃO									
Preenchimento das Fichas de Auto-Avaliação pelo avaliado	Avaliados				2 a 15				
6. AVALIAÇÃO									
Desenvolvimento da Avaliação – resultados do desempenho da Unidade Orgânica face à concretização dos Objetivos	Avaliadores				2 a 15				
Desenvolvimento da Avaliação – preenchimento das Fichas de Avaliação : Calculo da classificação (preenchimento da grelha do avaliador)									
Apresentação das fundamentações para as classificações de Excelente, Muito Bom, Bom ao CCA									
7. OBJECTIVOS DOS TRABALHADORES									
Definição dos objetivos e competências na Ficha de Avaliação SIADAP Trabalhadores (mínimo de 3 Objetivos, indicadores e critérios de superação; mínimo de 5 competências)	Avaliadores				2 a 15				
Definição da metodologia de monitorização / acompanhamento									Actualização
8. HARMONIZAÇÃO									
Recolha das avaliações prévias e análise face ao cumprimento das percentagens máximas	CCA				16 a 31				
Elaboração de uma grelha de análise às avaliações com base nos critérios estabelecidos para a diferenciação do desempenho									
Validação das propostas Excelente, Muito Bom, Bom e Inadequado									
9. REUNIÃO DE AVALIAÇÃO/ ENTREVISTA									
Apresentação da Ficha de Auto-Avaliação do ano anterior por parte do Avaliado	Avaliador/ Avaliado					Ao longo do mês			
Dar conhecimento da avaliação do ano anterior e contratualizar objetivos para o ano a decorrer									
Apresentação da Ficha de Avaliação – Trabalhador, metodologia de monitorização e assinatura									
10. AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO									
Análise da informação dos Avaliadores relativa ao desenvolvimento profissional	Estrutura de Formação ou Equipa de Apoio CCA					Ao longo do mês			
Elaboração de relatório de necessidades de formação identificadas									
Ajustamento do Plano de Formação e aprovação e apresentação da informação aos Avaliadores									
11. VALIDAÇÃO E RECONHECIMENTO									
Recolha das fichas de avaliação, identificação de eventuais desvios de ausência de resposta dos avaliadores	CCA					2ª quinzena			
Verificação do cumprimento dos requisitos e adequação dos cálculos das classificações									
Validação das propostas Excelente, Muito Bom, Bom									
12. APRECIAÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO (facultativo)									
Apreciação de propostas de avaliação e respectiva fundamentação, mediante de requerimento do avaliado	Comissão Paritária					Antes da Homologação			
13. RECLAMAÇÃO									
Após a Homologação das avaliações, o avaliado tem a possibilidade de reclamar, por escrito, no prazo de 10 dias úteis	Dirigente Máximo						Decisão no prazo de 15 dias úteis		Decisão no prazo de 15 dias úteis

T +351 213 230 800
Praça Bernardino Machado, 4
1750-042 Lisboa
www.ica-ip.pt • mail@ica-ip.pt
NIPC 504 289 616