

Filipa Matias Magalhães

DESCOMPLICAR O SIADAP

Descomplicar o Sistema de Avaliação de Desempenho
da Administração Pública

Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro
Legislação essencial e diplomas complementares

VidaEconómica

Filipa Matias Magalhães

**Sistema Integrado
de Gestão e Avaliação
do Desempenho
na Administração Pública
(SIADAP)**

VidaEconómica

ÍNDICE

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

INTRODUÇÃO

- 1. Objeto e âmbito de aplicação 9
- 2. Definições, princípios e objetivos 11
- 3. Planeamento do SIADAP e os vários subsistemas 16
- 4. SIADAP 1 - Avaliação do desempenho dos serviços 18
- 5. Coordenação dos sistemas de avaliação 27
- 6. SIADAP 2 - Subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes
da Administração Pública 28
- 7. Subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores
da administração pública (SIADAP 3) 37
- 8. Diferenciação de desempenhos 53
- 9. Fases do processo de avaliação 55
- 10. Suporte tecnológico 56
- 11. Sistema de informação de suporte à gestão de desempenho
e ações de controlo 57
- 12. Quadro Comparativo entre as duas versões do SIADAP 59
- Simulador cálculo de percentagens 135

ANEXO I

- *Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro*
(Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho
na Administração Pública) 137

ANEXO II

- *Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro*
Aprova o Referencial de Competências para a Administração
Pública (ReCAP) 185

ANEXO III

- **Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro**
Regulamenta as Competências Comportamentais de Natureza Transversal dos Trabalhadores Integrados em Carreiras com Graus de Complexidade Funcional 1, 2 e 3 e das Competências Específicas e os Titulares dos Cargos de Direção Intermédia - Modelos de Fichas de Avaliação 211

**SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO
DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
(SIADAP)**

INTRODUÇÃO

O Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública, mais do que uma ferramenta de avaliação do desempenho dos trabalhadores, é uma das mais importantes ferramentas de gestão de recursos humanos concebida com o objetivo de desenvolver as competências e valorizar as capacidades dos trabalhadores, desenvolver um perfil de formação adequado a cada trabalhador, perceber se existe necessidade de introduzir alterações ao posto de trabalho ou até mesmo se se justifica colocar o trabalhador para outro posto de trabalho e fazer com que a sua carreira progrida em função do seu desempenho, procurando com isto, construir uma Administração Pública mais qualificada e prestar melhores serviços aos cidadãos.

Inserido e complementado por um conjunto de diplomas que procuraram introduzir várias mudanças na Administração pública, a verdade é que o SIADAP, ao contrário dos outros diplomas que, desde 2007 até à data foram sofrendo várias alterações, sofreu desde a data da sua publicação pequenas alterações, sobretudo fruto das Leis do Orçamento de Estado, e só apenas agora em 2024, mais concretamente com o Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, sofre, mais do que uma alteração, aquilo que podemos designar como uma verdadeira reforma, considerando o número de artigos alterados, revogados e aditados.

O SIADAP 1, 2, 3, foi concebido numa lógica de objetivos em cascata por forma a que os objetivos e estratégia do órgão ou serviço se desdobrassem nos objetivos dos dirigentes e estes, por seu turno, se desdobrassem nos objetivos dos trabalhadores.

Com o presente Manual pretende-se fazer uma análise profunda, mas descomplicada, do novo regime do SIADAP que entrará plenamente em vigor a 1 de janeiro de 2025.

Em complemento e como auxiliar à leitura e compreensão das alterações introduzidas, este Manual inclui uma tabela de comparação entre o anterior e o atual regime.¹

1. OBJETO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Objetivo do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (doravante SIADAP) - contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço da Administração Pública, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO INTEGRADA - Serviços/dirigentes/trabalhadores



Âmbito de aplicação

- Serviços da administração direta e indireta do Estado

Aplica-se também, com as necessárias adaptações, designadamente no que respeita às competências dos correspondentes órgãos, aos serviços da Administração regional autónoma (Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto e Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de agosto) e à Administração autárquica (Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro), e ainda, com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências, aos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, da Assembleia da República, dos tribunais e do Ministério Público e respectivos órgãos de gestão e de outros órgãos independentes. O SIADAP aplica-se também às estruturas de missão, uma vez que estas integram a administração direta do Estado.

Entidades que não integram o âmbito de aplicação do SIADAP (1 e 2):

- entidades públicas empresariais;
- gabinetes de apoio e os titulares dos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, da Assembleia da República, dos tribunais e do Ministério Público e respetivos órgãos de gestão e de outros órgãos independentes.

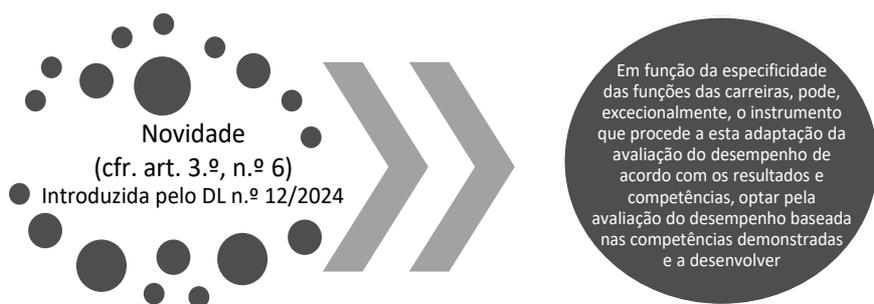
NOTA: não obstante a não aplicação do SIADAP 1 e 2 a estes órgãos, aplica-se o SIADAP 3 aos respetivos trabalhadores com vínculo de emprego público, excepto se a lei ou regulamento de adaptação dispuserem de forma contrária, excluindo expressamente essa aplicação.

SISTEMAS DE AVALIAÇÃO ESPECÍFICOS:

Por portaria dos membros do Governo da tutela e responsáveis pelas áreas da Administração Pública e das finanças, ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, podem ser realizadas adaptações ao regime do SIADAP em função das diferentes atribuições e organização dos serviços, das carreiras do seu pessoal ou das necessidades da sua gestão.

- Nos institutos públicos, esta adaptação é aprovada em regulamento interno homologado pelos membros do Governo da tutela e responsáveis pelas áreas da Administração Pública e das finanças.

Princípios, objetivos e subsistemas do SIADAP	
O que deve ser respeitado nas adaptações ao SIADAP	Avaliação do desempenho baseada na confrontação entre objetivos fixados e resultados obtidos e, no caso de dirigentes e trabalhadores, também as competências demonstradas e a desenvolver
	Diferenciação de desempenhos, respeitando o número mínimo de menções de avaliação e o valor das percentagens máximas previstos na presente lei



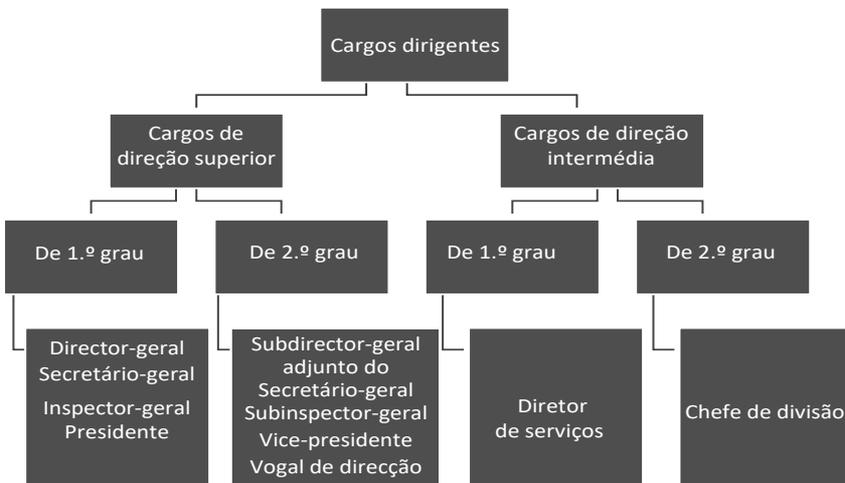
2. DEFINIÇÕES, PRINCÍPIOS E OBJETIVOS

2.1. Definições

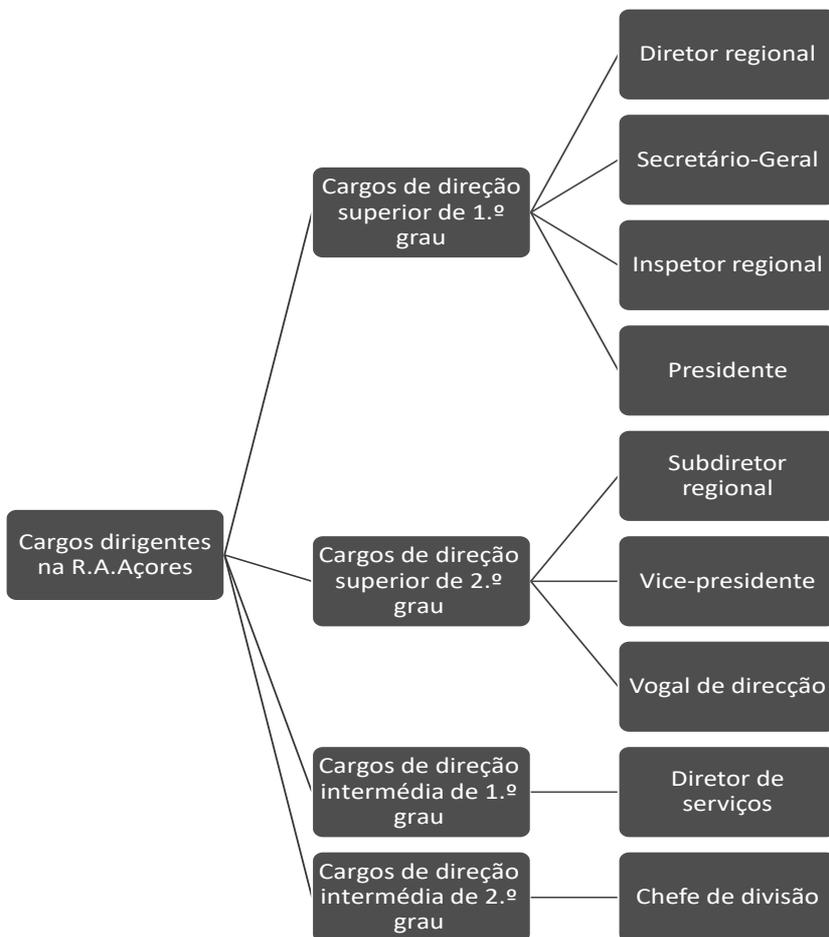
- ✓ **Competências** - parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente ou trabalhador;
- ✓ **Dirigentes máximos do serviço** - titulares de cargos de direção superior do 1.º grau ou legalmente equiparado, outros dirigentes responsáveis pelo serviço dependente de membro do Governo ou os **presidentes de órgão de direção colegial sob sua tutela ou superintendência**;
- ✓ **Dirigentes superiores** - dirigentes máximos dos serviços, titulares de cargo de direção superior do 2.º grau ou legalmente equiparados e os vice-presidentes ou vogais de órgão de direção colegial;
- ✓ **Dirigentes intermédios** - titulares de cargos de direção intermédia ou legalmente equiparados; *
- ✓ **Objetivos** - parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis;
- ✓ **Serviço efetivo** - trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços;

- ✓ **Serviços** - serviços da administração direta e indireta do Estado, da administração regional autónoma e da administração autárquica, incluindo os respectivos serviços desconcentrados ou periféricos e estabelecimentos públicos, com excepção das entidades públicas empresariais;
- ✓ **Trabalhadores** - trabalhadores da Administração Pública que não exerçam cargos dirigentes ou equiparados, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que a respectiva vinculação seja por prazo igual ou superior a seis meses, incluindo pessoal integrado em carreira que não se encontre em serviço de funções de direcção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional dessa carreira;
- ✓ **Unidades homogéneas** - serviços desconcentrados ou periféricos da administração direta e indireta do Estado que desenvolvem o mesmo tipo de atividades ou fornecem o mesmo tipo de bens e ou prestam o mesmo tipo de serviços;
- ✓ **Unidades orgânicas** - elementos estruturais da organização interna de um serviço quer obedeçam ao modelo de estrutura hierarquizada, matricial ou mista;
- ✓ **Utilizadores externos** - cidadãos, as empresas e a sociedade civil;
- ✓ **Utilizadores internos** - órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado e das administrações regional e autárquica, com excepção das entidades públicas empresariais.

**NOTA: A Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro (que aprova O Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado), foi também alterada pelo DL n.º 12/2024, de 10 de janeiro.*



CARGOS DIRIGENTES NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES - Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 09 de maio



CARGOS DIRIGENTES NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - Decreto Legislativo Regional n.º 5/2004/M, de 22 de abril

- Cargos de diretor regional e de secretário-geral da Presidência do Governo Regional;
- Cargo de subdiretor regional;
- Secretário-geral da Assembleia Legislativa Regional.

12. Quadro Comparativo entre as duas versões do SIADAP

Versão anterior ao Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro	Versão em vigor a partir de 1 de janeiro de 2025	Comparação com o diploma anterior
<p style="text-align: center;">Título I Disposições gerais e comuns</p> <p style="text-align: center;">Capítulo I Objecto e âmbito</p> <p style="text-align: center;">Artigo 1.º Objecto</p> <p>1 - A presente lei estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP.</p> <p>2 - O SIADAP visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço da Administração Pública, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.</p>	<p style="text-align: center;">Título I Disposições gerais e comuns</p> <p style="text-align: center;">Capítulo I Objecto e âmbito</p> <p style="text-align: center;">Artigo 1.º Objecto</p> <p>1 - A presente lei estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP.</p> <p>2 - O SIADAP visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço da Administração Pública, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.</p>	<p>SEM ALTERAÇÃO</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 2.º Âmbito de aplicação</p> <p>1 - A presente lei aplica-se aos serviços da administração direta e indireta do Estado, bem como, com as necessárias adaptações, designadamente no que respeita às competências dos correspondentes órgãos, aos serviços da administração regional autónoma e à administração autárquica.</p> <p>2 - A presente lei é também aplicável, com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências, aos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, da Assembleia da República, dos tribunais e do Ministério Público e respectivos órgãos de gestão e de outros órgãos independentes.</p> <p>3 - <u>Sem prejuízo do disposto no artigo 83.º</u>, a presente lei não se aplica às entidades públicas empresariais nem aos gabinetes de apoio quer dos titulares dos órgãos referidos nos números anteriores quer dos membros do Governo.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 2.º Âmbito de aplicação</p> <p>1 - A presente lei aplica-se aos serviços da administração direta e indireta do Estado, bem como, com as necessárias adaptações, designadamente no que respeita às competências dos correspondentes órgãos, aos serviços da administração regional autónoma e à administração autárquica.</p> <p>2 - A presente lei é também aplicável, com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências, aos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, da Assembleia da República, dos tribunais e do Ministério Público e respectivos órgãos de gestão e de outros órgãos independentes.</p> <p>3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 5, a presente lei não se aplica às entidades públicas empresariais, nem aos gabinetes de apoio quer dos titulares dos órgãos referidos nos números anteriores quer dos membros do Governo.</p>	<p>ALTERADO</p>

Versão anterior ao Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro	Versão em vigor a partir de 1 de janeiro de 2025	Comparação com o diploma anterior
<p>4 - A presente lei aplica-se ao desempenho:</p> <p>a) Dos serviços;</p> <p>b) Dos dirigentes;</p> <p>c) Dos trabalhadores da Administração Pública, <u>independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público.</u></p>	<p>4 - A presente lei aplica-se ao desempenho:</p> <p>a) Dos serviços;</p> <p>b) Dos dirigentes;</p> <p>c) Dos trabalhadores da Administração Pública com vínculo de emprego público.</p> <p>5 - O disposto na presente lei em matéria de SIADAP 3, salvo se a lei ou regulamento de adaptação previsto no artigo seguinte dispuser em contrário, é também aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores com vínculo de emprego público de pessoas coletivas que se encontrem excluídas do seu âmbito de aplicação.</p>	ALTERADO
<p style="text-align: center;">Artigo 3.º Adaptações</p> <p>1 - O SIADAP concretiza-se nos princípios, objetivos e regras definidos na presente lei.</p> <p>2 - Podem ser aprovados sistemas alternativos ao SIADAP adaptados às especificidades das administrações regional e autárquica, através de decreto legislativo regional e decreto regulamentar, respectivamente.</p> <p>3 - Por portaria <u>conjunta</u> dos membros do Governo da tutela e responsáveis <u>pelas áreas das finanças e da Administração Pública</u>, podem ser realizadas adaptações ao regime previsto na presente lei em razão das atribuições e organização dos serviços, das carreiras do seu pessoal ou das necessidades da sua gestão.</p> <p>4 - No caso dos institutos públicos, a adaptação referida no número anterior é aprovada em regulamento interno homologado pelos membros do Governo referidos no número anterior.</p> <p><u>5 - Em caso de relações jurídicas de emprego público constituídas por contrato, a adaptação ao regime previsto na presente lei pode constar de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</u></p>	<p style="text-align: center;">Artigo 3.º Adaptações</p> <p>1 - O SIADAP concretiza-se nos princípios, objetivos e regras definidos na presente lei.</p> <p>2 - Podem ser aprovados sistemas alternativos ao SIADAP adaptados às especificidades das administrações regional e autárquica, através de decreto legislativo regional e decreto regulamentar, respectivamente.</p> <p>3 - Por portaria dos membros do Governo da tutela e responsáveis pelas áreas da Administração Pública e das finanças, ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, podem ser realizadas adaptações ao regime previsto na presente lei em razão das atribuições e organização dos serviços, das carreiras do seu pessoal ou das necessidades da sua gestão.</p> <p>4 - No caso dos institutos públicos, a adaptação referida no número anterior é aprovada em regulamento interno homologado pelos membros do Governo referidos no número anterior.</p> <p>5 - (Revogado.)</p>	ALTERADO

Versão anterior ao Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro	Versão em vigor a partir de 1 de janeiro de 2025	Comparação com o diploma anterior
<p>6 - As adaptações ao SIADAP previstas nos números anteriores são feitas respeitando o disposto na presente lei em matéria de:</p> <p>a) Princípios, objetivos e subsistemas do SIADAP;</p> <p>b) Avaliação do desempenho baseada na confrontação entre objetivos fixados e resultados obtidos e, no caso de dirigentes e trabalhadores, também as competências demonstradas e a desenvolver;</p> <p>c) Diferenciação de desempenhos, respeitando o número mínimo de menções de avaliação e o valor das percentagens máximas previstos na presente lei.</p>	<p>6 - As adaptações ao SIADAP previstas nos números anteriores são feitas respeitando o disposto na presente lei em matéria de:</p> <p>a) Princípios, objetivos e subsistemas do SIADAP;</p> <p>b) Avaliação do desempenho baseada na confrontação entre objetivos fixados e resultados obtidos e, no caso de dirigentes e trabalhadores, também as competências demonstradas e a desenvolver;</p> <p>c) Diferenciação de desempenhos, respeitando o número mínimo de menções de avaliação e o valor das percentagens máximas previstos na presente lei.</p> <p>7 - Em função da especificidade das funções das carreiras, pode, excepcionalmente, a portaria ou o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho a que se refere o n.º 3, promover adaptação ao disposto na alínea b) do número anterior, fixando apenas a avaliação do desempenho baseada nas competências demonstradas e a desenvolver.</p>	<p>ALTERADO</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo II Definições, princípios e objetivos</p> <p style="text-align: center;">Artigo 4.º Definições</p> <p>Para os efeitos do disposto na presente lei, entende-se por:</p> <p>a) «Competências» o parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente ou trabalhador;</p> <p>b) «Dirigentes máximos do serviço» os titulares de cargos de direção superior do 1.º grau ou legalmente equiparado, outros dirigentes responsáveis pelo serviço dependente de membro do Governo ou os presidentes de órgão de direção colegial sob sua tutela ou superintendência;</p>	<p style="text-align: center;">Capítulo II Definições, princípios e objetivos</p> <p style="text-align: center;">Artigo 4.º Definições</p> <p>Para os efeitos do disposto na presente lei, entende-se por:</p> <p>a) «Competências» o parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente ou trabalhador;</p> <p>b) «Dirigentes máximos do serviço» os titulares de cargos de direção superior do 1.º grau ou legalmente equiparado, outros dirigentes responsáveis pelo serviço dependente de membro do Governo ou os presidentes de órgão de direção colegial sob sua tutela ou superintendência;</p>	<p>SEM ALTERAÇÕES</p>

Versão anterior ao Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro	Versão em vigor a partir de 1 de janeiro de 2025	Comparação com o diploma anterior
<p>c) «Dirigentes superiores» os dirigentes máximos dos serviços, os titulares de cargo de direção superior do 2.º grau ou legalmente equiparados e os vice-presidentes ou vogais de órgão de direção colegial;</p> <p>d) ‘Dirigentes intermédios’ os titulares de cargos de direção intermédia ou legalmente equiparados;</p> <p>e) «Objetivos» o parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis;</p> <p>f) «Serviço efetivo» o trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços;</p> <p>g) «Serviços» os serviços da administração direta e indireta do Estado, da administração regional autónoma e da administração autárquica, incluindo os respectivos serviços desconcentrados ou periféricos e estabelecimentos públicos, com exceção das entidades públicas empresariais;</p> <p>h) «Trabalhadores» os trabalhadores da Administração Pública que não exerçam cargos dirigentes ou equiparados, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que a respectiva vinculação seja por prazo igual ou superior a seis meses, incluindo pessoal integrado em carreira que não se encontre em serviço de funções de direção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional dessa carreira;</p> <p>i) «Unidades homogéneas» os serviços desconcentrados ou periféricos da administração direta e indireta do Estado que desenvolvem o mesmo tipo de atividades ou fornecem o mesmo tipo de bens e ou prestam o mesmo tipo de serviços;</p>	<p>c) «Dirigentes superiores» os dirigentes máximos dos serviços, os titulares de cargo de direção superior do 2.º grau ou legalmente equiparados e os vice-presidentes ou vogais de órgão de direção colegial;</p> <p>d) ‘Dirigentes intermédios’ os titulares de cargos de direção intermédia ou legalmente equiparados;</p> <p>e) «Objetivos» o parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis;</p> <p>f) «Serviço efetivo» o trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços;</p> <p>g) «Serviços» os serviços da administração direta e indireta do Estado, da administração regional autónoma e da administração autárquica, incluindo os respectivos serviços desconcentrados ou periféricos e estabelecimentos públicos, com exceção das entidades públicas empresariais;</p> <p>h) «Trabalhadores» os trabalhadores da Administração Pública que não exerçam cargos dirigentes ou equiparados, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que a respectiva vinculação seja por prazo igual ou superior a seis meses, incluindo pessoal integrado em carreira que não se encontre em serviço de funções de direção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional dessa carreira;</p> <p>i) «Unidades homogéneas» os serviços desconcentrados ou periféricos da administração direta e indireta do Estado que desenvolvem o mesmo tipo de atividades ou fornecem o mesmo tipo de bens e ou prestam o mesmo tipo de serviços;</p>	<p>SEM ALTERAÇÕES</p>

SIMULADOR CÁLCULO DE PERCENTAGENS

Simulador Cálculo de Percentagens

Com o presente simulador pretende-se apoiar os órgãos e serviços da Administração Pública no cálculo das percentagens para efeitos de apuramento do número exato de menções qualitativas de Bom, de Muito Bom e de Excelente, considerado o número de efetivos com condições de avaliação em cada ciclo avaliativo.

A simulação não contempla situações abrangidas por regimes especiais de avaliação de desempenho, que apliquem formas de cálculo diversas das previstas na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

A informação constante do presente simulador não dispensa a consulta da legislação aplicável em vigor.

Os cálculos efetuados têm por base os dados inseridos pelo utilizador, os quais são da sua exclusiva responsabilidade, e não vinculam a DGAEP.

Notas
explicativas [AQUI](#)

Simulador	N.º de Trabalhadores que reúnem condições de avaliação (1)	N.º de pedidos de ponderação curricular (2)	Diferenciação de Desempenhos (artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual)					
	SIMULADOR (A)				SIMULADOR (B)			
Número total de trabalhadores avaliados (3)	Nº máximo permitido de menções de desempenho Muito Bom	Nº máximo permitido de reconhecimento de desempenho Excelente	Nº máximo de menções de desempenho <u>Muito Bom</u> , considerando a utilização do <u>máximo</u> de reconhecimentos de desempenho <u>Excelente</u> permitido	Nº máximo de menções de desempenho <u>Bom</u>	Nº efetivo de reconhecimento de desempenho Excelente (4)	Nº máx. de menções de desempenho Muito Bom permitido considerando o n.º de reconhecimento de desempenho Excelente atribuídos (5)	Nº efetivo de menções de desempenho Muito Bom (6)	Nº efetivo de menções de desempenho Bom (7)
	30%	10%		30%				
A	B = A x 30%	C = A x 10%	D = B - C	E = A x 30%	F	G = B - F	H	I



NOTA: Os resultados são meramente indicativos. Salvaguardam-se ainda situações indevidamente estimadas do número de trabalhadores que reúnem condições de avaliação, pelo que a utilização do presente simulador não substitui o estrito cumprimento das regras previstas no SIADAP.

SIMULADOR CÁLCULO DE PERCENTAGENS

« Voltar ao simulador

NOTAS EXPLICATIVAS

PREENCHIMENTO

O presente simulador permite ao utilizador obter o número exato de menções de Bom, de Muito Bom e de Excelente que o órgão ou serviço pode atribuir em determinado ciclo avaliativo, garantindo ainda a correção do número de menções a distribuir em função das alterações que ocorram por aplicação sucessiva das quotas. O simulador permite ainda, caso o utilizador preencha os campos (4) «Nº efetivo de reconhecimento de desempenho Excelente», (6) «Nº efetivo de menções de desempenho Muito Bom» e (7) «Nº efetivo de menções de desempenho Bom», saber se o número de menções atribuídas pelo serviço/organismo se encontra correto ou se excedem o valor permitido.

No campo (1) «número total de trabalhadores avaliados» o utilizador deve colocar o número total dos trabalhadores a desempenhar funções no serviço que reúnam as condições do n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

No campo (2) «N.º de pedidos de ponderação curricular» o utilizador deve colocar o número de trabalhadores que requeiram avaliação por ponderação curricular (artigo 42.º n.º 7).

A Soma dos campos (1) e (2) revelará o número total de trabalhadores com condições de avaliação, previsto no campo (3).

Atenção: Não devem ser inseridos nestes campos o número de trabalhadores que possam e queiram fazer relevar para o biénio em causa a sua última avaliação atribuída - artigo 42.º n.º 6 - visto que estes não são considerados para efeitos de aplicação das quotas de percentagens máximas. Da mesma forma não deverão ser inseridos os trabalhadores que não preencham os requisitos funcionais para avaliação por se encontrarem no ano de ingresso na Administração Pública ou de integração em diferente carreira, uma vez que, sendo-lhes atribuída a avaliação de desempenho de regular - artigo 42.º-A n.º 2 - não são também considerados para efeitos de aplicação das quotas de percentagens máximas.

RESULTADOS

Estão previstos dois tipos de simuladores:

- o Simulador A - Indica os valores máximos que o serviço/organismo pode atribuir, apurado através do preenchimento dos campos (1) e (2) «número total de trabalhadores avaliados»
- o Simulador B - Indica se os valores que o serviço/organismo pretende atribuir estão ou não conformes ao permitido pelo artigo 75.º.

SIMULADOR A

Caso o utilizador apenas preencha os campos (1) e (2) «número total de trabalhadores avaliados», irá obter os resultados permitidos nos campos:

- «Nº máximo permitido de menções de desempenho Muito Bom» - indica o número de menções de Muito Bom que o órgão ou serviço pode atribuir, atendendo à fixação da percentagem máxima de 30% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Muito Bom do total de trabalhadores avaliados, prevista no artigo 75.º do SIADAP, com aproximação por excesso, quando necessário.

Atenção: O resultado obtido contempla o número máximo que se poderá atribuir de menções de desempenho Muito Bom, que inclui o número máximo de menções de desempenho Excelente que o órgão ou serviço poderá reconhecer (ver n.º 1 do artigo 51.º do SIADAP).

- «Nº máximo permitido de reconhecimento de desempenho Excelente» que indica o número exato de reconhecimento de desempenhos excelente que o órgão ou serviço pode atribuir, atendendo à diferenciação de desempenhos garantida pela fixação da percentagem 10% do total dos trabalhadores com condições de avaliação, prevista no artigo 75.º do SIADAP, com aproximação por excesso, quando necessário.

Atenção: Os reconhecimentos de desempenho Excelente são atribuídos de entre as avaliações finais qualitativas de desempenho Muito Bom.

- «Nº máximo de menções desempenho Muito Bom considerando a utilização do máximo de reconhecimentos de desempenho Excelente permitido» - indica o número de menções de Muito Bom que o órgão ou serviço pode atribuir, atendendo à diferenciação de desempenhos garantida pela fixação da percentagem máxima de 30% para as avaliações finais qualitativas de desempenho Muito Bom do total de trabalhadores avaliados, prevista no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com aproximação por excesso, quando necessário, deduzido do número de menções de reconhecimento de atribuídas a desempenho excelente, atendendo a que estas são atribuídas de entre as avaliações finais qualitativas de desempenho Muito Bom.

Atenção: o número total de menções de Muito Bom, neste campo, poderá ser inferior ao do campo «Nº máximo permitido de menções de desempenho Muito Bom», visto que neste resultado será retirado o número máximo de reconhecimento de desempenho excelente a atribuir.

- «Nº máximo de menções de desempenho Bom» que indica o número exato de menções de Bom que o órgão ou serviço pode atribuir, atendendo à diferenciação de desempenhos garantida pela fixação da percentagem máxima de 30% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Bom do total de trabalhadores avaliados, prevista no artigo 75.º do SIADAP, com aproximação por excesso, quando necessário.

SIMULADOR B

Caso o utilizador preencha os campos (4) «Nº efetivo de reconhecimento de desempenho Excelente», (6) «Nº efetivo de menções de desempenho Muito Bom» e (7) «Nº efetivo de menções de desempenho Bom», irá obter a confirmação da adequação ou não das menções que pretende atribuir, de acordo com as seguintes indicações:

- «VALOR CONFORME AO PERMITIDO PELO ARTIGO 75.º» que indica que o número de menções que pretende atribuir está em conformidade com as percentagens máximas previstas na lei.
- «VALOR SUPERIOR AO PERMITIDO PELO ARTIGO 75.º» que indica que o número de menções que se pretende atribuir não está em conformidade com as percentagens máximas previstas na lei e que deverá ser corrigido atendendo ao valor indicado nos campos:
 - Se a indicação «VALOR SUPERIOR AO PERMITIDO PELO ARTIGO 75.º» surgir no campo (4) «Nº efetivo de reconhecimento de desempenho Excelente» deverá considerar o valor máximo indicado no campo «Nº Máximo Permitido de Reconhecimento de desempenho Excelente» do simulador A, para cumprimento do número legal permitido.
 - Se a indicação «VALOR SUPERIOR AO PERMITIDO PELO ARTIGO 75.º» surgir no campo (6) «Nº efetivo de menções de desempenho Muito Bom» deverá considerar o valor indicado no campo «Nº máximo permitido de menções de desempenho Muito Bom» do simulador A, para cumprimento do número legal permitido.

Atenção: Caso o órgão ou serviço pretenda atribuir reconhecimento de desempenho excelente, deverá retirar esse número do valor obtido no campo «Nº máximo permitido de menções de desempenho Muito Bom» do simulador A.

Neste caso, consegue igualmente a validação dos números pretendidos através do campo (5) «Nº máx. de menções de desempenho Muito Bom permitido considerando o número de reconhecimento de desempenho Excelente atribuídos»

- No campo (5) «Nº máx. de menções de desempenho Muito Bom permitido considerando o n.º de reconhecimento de desempenho excelente atribuídos» pode surgir o aviso «Corrigir nº de Excelentes» que indica que o valor de menções de desempenho Muito Bom se encontra conforme ao permitido pelo artigo 75.º, mas que o número de desempenho excelente atribuído excede o máximo permitido de 10%. Para a correção deve-se ter em consideração o valor permitido que surge no campo «Nº máximo Permitido de Reconhecimento de desempenho Excelente» do simulador A.
- Se a indicação «VALOR SUPERIOR AO PERMITIDO PELO ARTIGO 75.º» surgir no campo (7) «Nº efetivo de menções de desempenho Bom» deverá considerar o valor máximo indicado no campo «Nº máximo de menções de desempenho Bom» do simulador A, para cumprimento do número legal permitido.

ANEXO I

**Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro
Sistema Integrado de Gestão e Avaliação
do Desempenho na Administração Pública**

SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

TÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS E COMUNS

CAPÍTULO I - OBJECTO E ÂMBITO

Artigo 1.º - Objecto - 1 - A presente lei estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP.

2 - O SIADAP visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço da Administração Pública, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.

Artigo 2.º - Âmbito de aplicação - 1 - A presente lei aplica-se aos serviços da administração direta e indireta do Estado, bem como, com as necessárias adaptações, designadamente no que respeita às competências dos correspondentes órgãos, aos serviços da administração regional autónoma e à administração autárquica.

2 - A presente lei é também aplicável, com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências, aos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, da Assembleia da República, dos tribunais e do Ministério Público e respectivos órgãos de gestão e de outros órgãos independentes.

3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 5, a presente lei não se aplica às entidades públicas empresariais, nem aos gabinetes de apoio quer dos titulares dos órgãos referidos nos números anteriores quer dos membros do Governo.

4 - A presente lei aplica-se ao desempenho:

- a) Dos serviços;
- b) Dos dirigentes;
- c) Dos trabalhadores da Administração Pública com vínculo de emprego público.

5 - O disposto na presente lei em matéria de SIADAP 3, salvo se a lei ou regulamento de adaptação previsto no artigo seguinte dispuser em contrário, é também aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores com vínculo de emprego público de pessoas coletivas que se encontrem excluídas do seu âmbito de aplicação.

NOTAS: Alterado pelo artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10.1.2024, em vigor a partir de 1.1.2025

Artigo 3.º - Adaptações - 1 - O SIADAP concretiza-se nos princípios, objetivos e regras definidos na presente lei.

2 - Podem ser aprovados sistemas alternativos ao SIADAP adaptados às especificidades das administrações regional e autárquica, através de decreto legislativo regional e decreto regulamentar, respectivamente.

3 - Por portaria dos membros do Governo da tutela e responsáveis pelas áreas da Administração Pública e das finanças, ou por instrumento de regulamentação coletiva

de trabalho, podem ser realizadas adaptações ao regime previsto na presente lei em razão das atribuições e organização dos serviços, das carreiras do seu pessoal ou das necessidades da sua gestão.

4 - No caso dos institutos públicos, a adaptação referida no número anterior é aprovada em regulamento interno homologado pelos membros do Governo referidos no número anterior.

5 - (Revogado.)

6 - As adaptações ao SIADAP previstas nos números anteriores são feitas respeitando o disposto na presente lei em matéria de:

- a) Princípios, objetivos e subsistemas do SIADAP;
- b) Avaliação do desempenho baseada na confrontação entre objetivos fixados e resultados obtidos e, no caso de dirigentes e trabalhadores, também as competências demonstradas e a desenvolver;
- c) Diferenciação de desempenhos, respeitando o número mínimo de menções de avaliação e o valor das percentagens máximas previstos na presente lei.

7 - Em função da especificidade das funções das carreiras, pode, excecionalmente, a portaria ou o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho a que se refere o n.º 3, promover adaptação ao disposto na alínea b) do número anterior, fixando apenas a avaliação do desempenho baseada nas competências demonstradas e a desenvolver.

NOTAS: Alterado pelo artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10.1.2024, em vigor a partir de 1.1.2025

CAPÍTULO II - DEFINIÇÕES, PRINCÍPIOS E OBJETIVOS

Artigo 4.º - Definições - Para os efeitos do disposto na presente lei, entende-se por:

- a) «Competências» o parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente ou trabalhador;
- b) «Dirigentes máximos do serviço» os titulares de cargos de direção superior do 1.º grau ou legalmente equiparado, outros dirigentes responsáveis pelo serviço dependente de membro do Governo ou os presidentes de órgão de direção colegial sob sua tutela ou superintendência;
- c) «Dirigentes superiores» os dirigentes máximos dos serviços, os titulares de cargo de direção superior do 2.º grau ou legalmente equiparados e os vice-presidentes ou vogais de órgão de direção colegial;
- d) «Dirigentes intermédios» os titulares de cargos de direção intermédia ou legalmente equiparados;
- e) «Objectivos» o parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis;
- f) «Serviço efectivo» o trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços;
- g) «Serviços» os serviços da administração direta e indireta do Estado, da administração regional autónoma e da administração autárquica, incluindo

os respectivos serviços desconcentrados ou periféricos e estabelecimentos públicos, com exceção das entidades públicas empresariais;

- h) «Trabalhadores» os trabalhadores da Administração Pública que não exerçam cargos dirigentes ou equiparados, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que a respectiva vinculação seja por prazo igual ou superior a seis meses, incluindo pessoal integrado em carreira que não se encontre em serviço de funções de direção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional dessa carreira;
- i) «Unidades homogéneas» os serviços desconcentrados ou periféricos da administração direta e indireta do Estado que desenvolvem o mesmo tipo de atividades ou fornecem o mesmo tipo de bens e ou prestam o mesmo tipo de serviços;
- j) «Unidades orgânicas» os elementos estruturais da organização interna de um serviço quer obedeçam ao modelo de estrutura hierarquizada, matricial ou mista;
- l) «Utilizadores externos» os cidadãos, as empresas e a sociedade civil;
- m) «Utilizadores internos» os órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado e das administrações regional e autárquica, com exceção das entidades públicas empresariais.

NOTAS: Alterado pelo artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31.12.2012, em vigor a partir de 1.1.2013

Artigo 5.º - Princípios - O SIADAP subordina-se aos seguintes princípios:

- a) Coerência e integração, alinhando a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objetivos e na execução das políticas públicas;
- b) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes e trabalhadores pelos resultados dos serviços, articulando melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho e o desenvolvimento das competências dos dirigentes e dos trabalhadores;
- c) Universalidade e flexibilidade, visando a aplicação dos sistemas de gestão do desempenho a todos os serviços, dirigentes e trabalhadores, mas prevendo a sua adaptação a situações específicas;
- d) Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos e públicos na gestão do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores, assente em indicadores de desempenho;
- e) Eficácia, orientando a gestão e a ação dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores para a obtenção dos resultados previstos;
- f) Eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização de recursos;
- g) Orientação para a qualidade nos serviços públicos;
- h) Comparabilidade dos desempenhos dos serviços, através da utilização de indicadores que permitam o confronto com padrões nacionais e internacionais, sempre que possível;
- i) Publicidade dos resultados da avaliação dos serviços, promovendo a visibilidade da sua actuação perante os utilizadores;
- j) Publicidade na avaliação dos dirigentes e dos trabalhadores, nos termos previstos na presente lei;

ANEXO II

**Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro
Aprova o Referencial de Competências
para a Administração Pública (ReCAP)**

PORTARIA N.º 214/2024/1, DE 20 DE SETEMBRO

Aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP)

A Administração Pública tem vindo a introduzir processos de transformação na área da gestão no sentido de assegurar uma melhoria na sua capacidade de resposta, um desempenho mais eficaz na prestação dos serviços públicos, e uma maior responsabilidade perante os cidadãos.

Em matéria de recursos humanos, a implementação de um modelo de gestão baseado em competências comportamentais mostra-se um poderoso meio para desenvolver uma política de recursos humanos integrada e estratégica, que funcione como alavanca de um conjunto de competências promotoras da adaptação e antecipação a rápidas mudanças, robustecendo a capacidade e a atualidade das respostas da Administração Pública.

Este modelo promove uma gestão alinhada com a estratégia organizacional, fomentando a convergência dos comportamentos dos trabalhadores com a visão, estratégia e missão da organização que integram, garantindo ainda uma compreensão partilhada dos comportamentos necessários ao alcance dos objetivos organizacionais.

Assim, obedecendo às melhores práticas europeias a nível da gestão de competências na Administração Pública e das recomendações da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE) e do Conselho Europeu para a gestão por competências na função pública, o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) assume-se como um referencial conceptual do conjunto de competências comportamentais transversais a todos os trabalhadores, bem como das competências específicas de cargos dirigentes, que devem ser evidenciadas de forma coerente e alinhada com os objetivos, os valores e a cultura da Administração Pública.

O ReCAP descreve, com clareza, os comportamentos que conduzem a um desempenho bem-sucedido, estabelecendo uma linguagem comum que promove uma compreensão partilhada dos comportamentos necessários para alcançar objetivos organizacionais, permitindo às organizações gerir os seus recursos de modo eficaz e eficiente.

O ReCAP vem igualmente concretizar a caracterização do perfil de competências transversais que deve constar dos mapas de pessoal, regulamentação que urge implementar, alinhando e uniformizando os instrumentos de gestão que, em matéria de recursos humanos, neles se alicerçam.

Acresce que a utilização de um quadro conceptual único pelas organizações permite assegurar o alinhamento nas diferentes dimensões gestionárias desde o planeamento ao recrutamento, desde a avaliação à formação, garantindo um denominador comum que confere consistência e integração à gestão dos recursos humanos.

Assim:

Ao abrigo do disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 29.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, manda o Governo, pela Secretária de Estado da Administração Pública, o seguinte:

ARTIGO 1.º - Objeto - A presente portaria aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP).

ARTIGO 2.º - Princípios orientadores do ReCAP - São princípios orientadores do ReCAP:

- a) Adequação e relevância, alinhando as competências constantes do ReCAP às necessidades da Administração Pública e que se mostrem relevantes para o contexto específico em que são aplicadas;
- b) Adaptação e flexibilidade, permitindo adaptações às diferentes realidades e mudanças, da Administração Pública, quer no que se refere ao contexto quer às suas especificidades;
- c) Articulação e exigência, promovendo uma articulação eficaz entre graus de complexidade das carreiras e ou cargos e níveis de exigência das diferentes competências.

Artigo 3.º - Aplicação do ReCAP - 1 - O ReCAP é o instrumento enquadrador para apoio aos processos de gestão de recursos humanos na Administração Pública, designadamente, no que se refere:

- a) À caracterização dos postos de trabalho dos mapas de pessoal dos órgãos e serviços da Administração Pública;
- b) Aos procedimentos concursais de recrutamento e seleção;
- c) À formação e desenvolvimento profissional;
- d) À avaliação do desempenho.

2 - A estrutura do ReCAP e sua aplicação aos processos de gestão referidos nas alíneas a) a c) do número anterior constam do anexo i da presente portaria, da qual faz parte integrante.

3 - A aplicação do ReCAP à avaliação de desempenho, referido na alínea d), é objeto de regulamentação autónoma.

4 - O elenco de competências que integra o ReCAP consta do anexo ii da presente portaria, da qual faz parte integrante.

Artigo 4.º - Entrada em vigor - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

A Secretária de Estado da Administração Pública, Marisa da Luz Bento Garrido Marques Oliveira, em 16 de setembro de 2024.

ANEXO III

Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro

**Regulamenta as Competências Comportamentais
de Natureza Transversal dos Trabalhadores Integrados
em Carreiras com Graus de Complexidade Funcional
1, 2 e 3 e das Competências Específicas e os Titulares
dos Cargos de Direção Intermédia**

Modelos de Fichas de Avaliação

PORTARIA N.º 236/2024/1, DE 27 DE SETEMBRO

Regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 1, 2 e 3 e das competências específicas dos titulares dos cargos de direção intermédia

Modelos de fichas de avaliação

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública, designado por SIADAP, prevê que a avaliação do desempenho seja feita com base em parâmetros de resultados e de competências.

Mais determina aquela lei que os modelos de fichas de avaliação do desempenho de dirigentes intermédios e demais trabalhadores da Administração Pública, bem como as listas de competências e demais atos necessários à sua aplicação, sejam aprovados por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

Em cumprimento desta determinação foi publicada a Portaria n.º 1633/2007, de 31 de dezembro, que procedeu à aprovação dos modelos de fichas e das listas de competências, revogada, entretanto, pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de setembro, dada a revisão do regime de carreiras da Administração Pública, operada pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

Tendo, entretanto, sido publicado o Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procede à revisão do SIADAP, torna-se necessário proceder à regulamentação das competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 1, 2 e 3 e das competências específicas dos titulares dos cargos de direção intermédia, a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e aprovar os modelos de fichas de autoavaliação e avaliação do desempenho na Administração Pública, e as listas de competências.

Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de maio.

Assim, ao abrigo do disposto no n.º 6 do artigo 36.º e no artigo 87.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, manda o Governo, pela Secretária de Estado da Administração Pública, no uso das competências delegadas através do Despacho n.º 6837-E/2024, de 19 de junho, o seguinte:

Artigo 1.º - Objeto - 1 - A presente portaria regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 1, 2 e 3 e das competências específicas dos titulares dos cargos de direção intermédia, a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, identificadas de entre as competências elencadas na Portaria n.º 214/2024/1, que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP).

2 - A presente portaria aprova, ainda, os modelos de fichas de avaliação a que se refere o artigo 87.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Artigo 2.º - Escolha de competências - 1 - A avaliação do parâmetro “Competências” assenta em competências transversais nucleares e funcionais, constantes do anexo i da presente portaria da qual faz parte integrante.

2 - São competências transversais nucleares as competências que traduzem a visão, os valores e a cultura da Administração Pública, num contexto presente e prospetivo, aplicáveis a todas as carreiras e cargos.

3 - São competências transversais funcionais as competências específicas, associadas às áreas de atividade e ou a postos de trabalho dependentes do contexto funcional, aplicáveis a todas as carreiras e cargos.

4 - As competências são fixadas nos termos dos artigos 36.º e 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sendo que:

- a) Duas das competências transversais nucleares são previamente escolhidas pelo dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação;
- b) As restantes competências transversais, nucleares ou funcionais, são escolhidas por acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador, se não existir acordo, sendo obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas para os trabalhadores que se encontrem em efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.

5 - Quando, nos casos excecionais previstos no artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a avaliação do desempenho dos trabalhadores incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, a escolha das competências realiza-se, com as necessárias adaptações, nos termos do número anterior, sendo obrigatória a escolha de uma competência relativa à capacidade de realização e orientação para resultados.

Artigo 3.º - Comportamentos associados - 1 - A cada competência estão associados três comportamentos, que constam do anexo i à presente portaria, identificados por grau de complexidade funcional das carreiras e ou categorias, padronizados de acordo com níveis de exigência conforme definidos no ReCAP.

2 - Quando um ou mais comportamentos associados à competência escolhida não se mostre o mais adequado à realização dos objetivos acordados no parâmetro “Resultados”, avaliador e avaliado, por acordo, procedem à sua substituição por outro, da mesma componente, que lhe esteja associado no ReCAP, prevalecendo, em caso de falta de acordo, a decisão do avaliador.

Artigo 4.º - Avaliação dos comportamentos - 1 - Os comportamentos associados às competências referem-se ao padrão de desempenho médio exigível e traduzem-se nas seguintes valorações:

- a) Quando o comportamento observável supera o padrão médio exigível são atribuídos 5 pontos;
- b) Quando o comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível são atribuídos 3 pontos;
- c) Quando o comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível é atribuído 1 ponto.

2 - O padrão médio exigível corresponde à demonstração do comportamento com caráter de regularidade, de modo consistente e eficaz.

ANEXO III [a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º]

Avaliação do desempenho Dirigentes intermédios (SIADAP 2)

Ficha de autoavaliação

1. ELEMENTOS DE IDENTIFICAÇÃO

ÁREA GOVERNATIVA _____

SERVIÇO _____

(A preencher pelo avaliado)

Avaliado			
Cargo			
Unidade orgânica			
Período de avaliação	/ /	a	/ /

2. RESULTADOS

2.1. GRAU DE REALIZAÇÃO DOS OBJETIVOS FIXADOS

Para cada objetivo fixado em que nível considera que se situou o seu desempenho? (Assinale com X o nível)

Objetivos fixados	Superei o objetivo	Atingi o objetivo	Não atingi o objetivo
Objetivo 1			
Objetivo 2			
Objetivo 3			
Objetivo __			
Objetivo __			
Objetivo __			

2.2. FUNDAMENTAÇÃO

(Breve fundamentação relativa à realização de objetivos)

ANEXO V
[a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 6.º]

Avaliação do desempenho
Avaliação com base nas competências
Ficha de autoavaliação

1. ELEMENTOS DE IDENTIFICAÇÃO

ÁREA GOVERNATIVA _____

SERVIÇO _____

(A preencher pelo avaliado)

Avaliado			
Carreira/Categoria			
Unidade orgânica			
Período de avaliação	/ /	a	/ /

2. COMPETÊNCIAS

2.1 DEMONSTRAÇÃO DE COMPORTAMENTOS

Para cada comportamento em que nível considera que se situou o seu desempenho ao longo do ano?
(Assinale com X o nível)

COMPETÊNCIAS ESCOLHIDAS	COMPORTAMENTO DEMONSTRADO A UM NÍVEL ELEVADO	COMPORTAMENTO DEMONSTRADO	COMPORTAMENTO NÃO DEMONSTRADO OU INEXISTENTE
COMPETÊNCIA N.º			
Comportamento A			
Comportamento B			
Comportamento C			
COMPETÊNCIA N.º			
Comportamento A			

ANEXO VI
(a que se refere a alínea d) do n.º 1 do artigo 6.º)

Avaliação do desempenho
Monitorização do desempenho

(A preencher pelo avaliador)

Avaliador	
-----------	--

Avaliado	
----------	--

Período em avaliação	/ /	a	/ /
----------------------	-----	---	-----

Questão, ou questões, analisada(s):

1. OBSERVAÇÕES DO AVALIADOR

ANEXO VII
(a que se refere a alínea e) do n.º 1 do artigo 6.º)

Avaliação do desempenho
Reformulação de objetivos

(A preencher pelo avaliador)

Avaliador	
-----------	--

Avaliado	
----------	--

Período em avaliação	/ /	a	/ /
----------------------	-----	---	-----

1. O(s) OBJETIVO(S) SEGUINTE(S) FOI (FORAM) REFORMULADO(S) PELOS MOTIVOS DESCRITOS PARA CADA UM:

Objetivo n.º ____.

Motivo da reformulação:

Objetivo n.º ____.

Motivo da reformulação:

Objetivo n.º ____.

Motivo da reformulação:

ANEXO VIII
(a que se refere a alínea f) do n.º 1 do artigo 6.º)

Avaliação do desempenho

Ficha de avaliação - Elementos em caso de sucessão de avaliadores

Avaliador cessante

ÁREA GOVERNATIVA _____

SERVIÇO _____

NIF																			
------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(A preencher pelo avaliador)

Avaliador cessante	
Cargo	
NIF	

Avaliado	
Categoria/carreira/cargo	
Unidade orgânica	
NIF	

Período avaliado	/ /	a	/ /
------------------	-----	---	-----

1. PARÂMETROS DA AVALIAÇÃO

1.1 RESULTADOS

(Preenchidos no início do período de avaliação)

(A preencher previamente ao termo do exercício do cargo ou função)

OBJETIVOS	AVALIAÇÃO (OBJETIVOS FINALIZADOS)		
	Objetivo superado (Pontuação 5)	Objetivo atingido (Pontuação 3)	Objetivo não atingido (Pontuação 1)
Objetivo 1 Não iniciado <input type="checkbox"/> Em curso <input type="checkbox"/> Finalizado <input type="checkbox"/> Reporte fundamentado da atividade em curso			
Objetivo 2 Não iniciado <input type="checkbox"/> Em curso <input type="checkbox"/>			

ANEXO IX

(a que se refere ao n.º 2 do artigo 6.º)

Avaliação do desempenho

Instruções de preenchimento das fichas de autoavaliação, de avaliação, de reformulação, de monitorização de desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3) e dos dirigentes intermédios (SIADAP 2) e das fichas de elementos para a avaliação em caso de sucessão de avaliadores

A ficha de avaliação referente aos dirigentes intermédios (SIADAP 2) segue, em tudo o que lhe seja aplicável, as instruções de preenchimento da ficha de avaliação dos trabalhadores (SIADAP 3), com as seguintes exceções:

- As instruções constantes do campo 4.2 sobre a competência objeto de formação e respetiva majoração se avaliada positivamente, não são aplicáveis em virtude de os campos a que as mesmas se reportam (a preencher no final do período de avaliação) não terem correspondência na ficha de avaliação dos dirigentes (SIADAP 2).
- As instruções referentes ao campo 12 não são aplicáveis em virtude de o campo a que as mesmas se reportam também não ter correspondência na ficha de avaliação dos dirigentes (SIADAP 2).

A ficha de autoavaliação referente aos dirigentes intermédios (SIADAP 2) segue, em tudo o que lhe seja aplicável, as instruções de preenchimento da ficha de autoavaliação dos trabalhadores (SIADAP 3).

No preenchimento das fichas referentes ao SIADAP 2 e ao SIADAP 3 podem ser utilizadas folhas anexas, no caso de os espaços previstos não serem suficientes.

Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3)

Ficha de autoavaliação

1 – Elementos de identificação – estes campos devem ser preenchidos com os elementos identificativos do serviço e do avaliado.

2 – Resultados – este parâmetro visa conhecer a opinião do avaliado sobre o grau de realização dos objetivos fixados, tendo em consideração os respetivos indicadores de medida previamente estabelecidos.

2.1 – Grau de realização dos objetivos fixados – no campo «objetivos fixados» a identificação dos objetivos reporta à identificação numérica constante em 4.1 da ficha de avaliação dos trabalhadores.

Este campo destina-se a assinalar ([X] na quadrícula correspondente) o nível de realização de cada objetivo, de acordo com a escala aí presente.

2.2 – Fundamentação – campo destinado à descrição da fundamentação que o avaliado considere pertinente sobre o grau de realização de objetivos assinalado no campo 2.1.

3 – Competências – este parâmetro visa conhecer a opinião do avaliado sobre o nível de demonstração dos comportamentos associados às competências previamente acordadas.

3.1 – Demonstração de comportamentos – no campo «competências escolhidas» a identificação das competências reporta à identificação numérica constante em 4.2 da ficha de avaliação dos trabalhadores.

Este campo destina-se a assinalar ([X] na quadrícula correspondente) o nível de demonstração de cada comportamento, de acordo com a escala aí presente.

3.2 – Fundamentação – Campo destinado à descrição da fundamentação que o avaliado considere pertinente sobre o nível de demonstração dos comportamentos, assinalado no campo 3.1.

4 – Autoproposta para reconhecimento do mérito («Desempenho excelente»):

Campo destinado a autoproposta do avaliado para eventual reconhecimento de mérito, significando «Desempenho excelente», ao abrigo do artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

A autoproposta apresentada pelo avaliado apenas será apresentada ao Conselho Coordenador de Avaliação caso obtenha a validação da menção de «Desempenho muito bom», única menção que após apreciação pode determinar o eventual reconhecimento de mérito com cumprimento das regras de diferenciação de desempenho definidas no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

4.1 – Fundamentação:

Campo destinado à descrição dos motivos que o avaliado considera que justificam a sua autoproposta para reconhecimento de mérito. O preenchimento deste campo é obrigatório caso a autoproposta se verifique.

5 – Fatores mais influentes no desempenho:

No preenchimento destes campos o avaliado poderá assinalar/descrever todos os fatores que considerou de maior influência para o seu desempenho individual no ciclo avaliativo em questão, o que se revela da maior importância para o avaliador nas situações de valoração mais elevada ou mais baixa.

6 – Comentários e propostas:

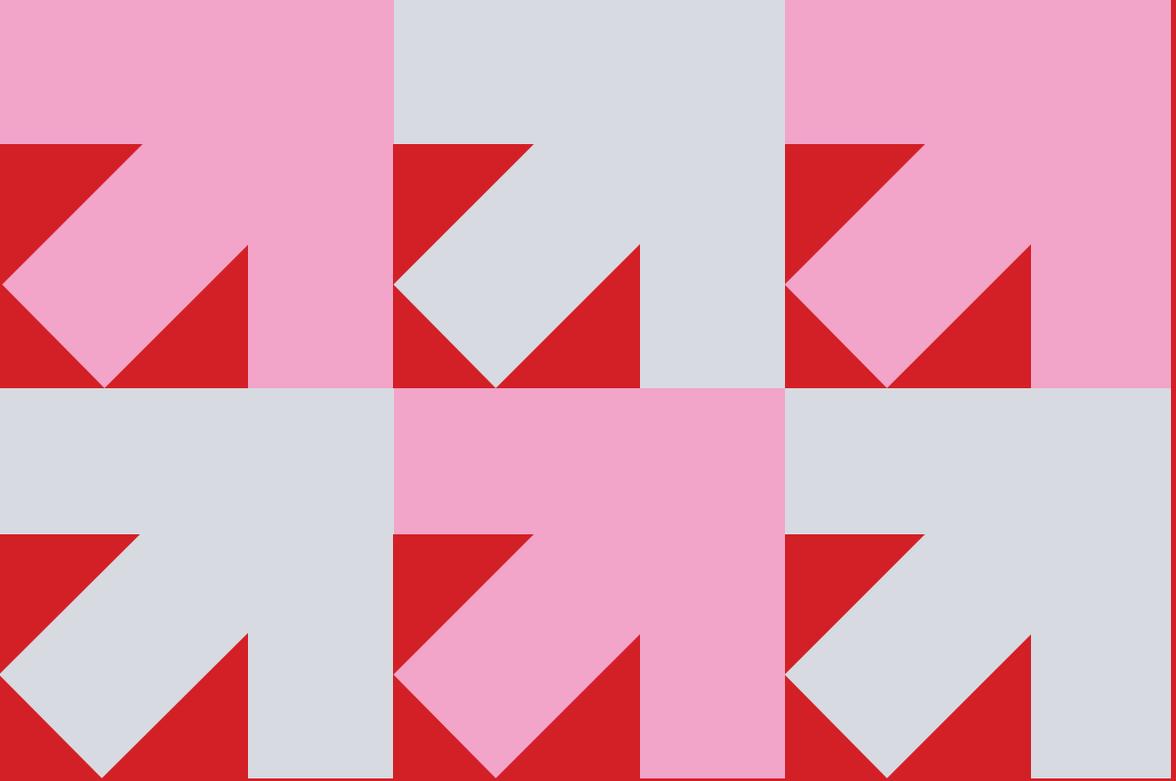
Último campo reservado à descrição de quaisquer comentários ou propostas que o avaliado entenda dar a conhecer ao avaliador.

Ficha de avaliação

A preencher no início do período de avaliação

1 – Elementos de identificação – estes campos devem ser preenchidos com os elementos identificativos do serviço, do avaliador e do avaliado, sendo que o NIF corresponde ao número de identificação fiscal.

2 – Indicação de sucessão de avaliadores – este campo destina-se a indicar a existência de mais do que um avaliador durante o ciclo avaliativo. Se no decorrer do ciclo



Visite-nos em
livraria.vidaeconomica.pt

www.vidaeconomica.pt

ISBN: 978-989-788-221-0

