

Questões colocadas no Q&A e no Chat

Questões:

1 - Qual é a composição do CCA? Quantos e quais os dirigentes? Até que grau pode ir? E qual a fundamentação legal para a limitação do grau de dirigentes a participar?

Resposta dada durante a sessão e informação constante do PowerPoint distribuído

2 - Como é que se efetua a avaliação anual dos dirigentes, sendo que só no final da comissão é atribuída a menção? São várias fichas de avaliação e uma final? É uma ficha única?

Resposta dada durante a sessão e informação constante do PowerPoint distribuído

Note-se que a avaliação de dirigentes superiores não é feita em ficha- corresponde à avaliação obtida pelo serviço

A avaliação dos dirigentes, nos termos e para efeitos do Estatuto do Pessoal Dirigente, não tem tradução em ficha, apenas releva como elemento informador da renovação (ou não) da comissão de serviço

3 - Quem é que avalia os dirigentes, em organizações onde há apenas um dirigente superior? Quem integra o CCA?

Art.º 58.º

(...)

4 - Nos serviços de reduzida dimensão, quando não for possível a constituição do conselho coordenador da avaliação nos termos do n.º 2, as respetivas competências legais são confiadas, consecutivamente: a) A uma comissão de avaliação, composta por dois a cinco trabalhadores com responsabilidade funcional adequada e ou dirigentes designados pelo dirigente máximo do serviço, que a preside; ou b) Ao dirigente máximo do serviço, sempre que se verifique a impossibilidade da constituição da comissão de avaliação nos termos da alínea anterior.

4 - Os critérios de desempate a definir, e aplicar aquando da harmonização das propostas de avaliação efetuada em reunião do CCA, podem ser exclusiva e discricionariamente determinadas pelo CCA e Dirigente máximo, ou estão obrigatoriamente subordinadas às categorias definidas no art.º 51º-A (com base nos art.ºs 58º e 62º)?

Os critérios de desempate fixados no artº 51º-A acrescem, quando necessário, aos previamente fixados pelo CCA

Em sede de reclamação, a reclamação pode ser apresentada à comissão paritária ao diretamente ao dirigente máximo do serviço, existem implicações diferentes em termos da quota disponível?

Resposta dada durante a sessão e informação constante do PowerPoint distribuído

A avaliação obtida em sede de reclamação acresce à quota

[REDACTED]

Gostaria de saber o seguinte: Um técnico superior que se encontra atualmente na 2ª posição remuneratória e que conclua o doutoramento ainda em dezembro de 2024 (defesa da tese em dezembro), passando para a 4ª posição, irá perder além dos pontos acumulados até 2022, também os pontos referentes ao biénio 2023/2024? Ou seja, não será avaliado neste biénio? E caso conclua o doutoramento em janeiro/fevereiro... de 2025? O que acontece à avaliação do biénio de 2023/2024 e do próprio ano de 2025? Muito obrigada!

[eugenia.taveira@.pt](mailto:eugenia.taveira@.pt)

[Esta questão não se enquadra na matéria SIADAP](#)

[REDACTED]

Exmos. Senhores, bom dia, num caso de trabalhador em comissão de serviço por 3 anos, cuja nota da última avaliação como técnico superior é adequado, mas tendo requerido ponderação curricular já em funções de coordenação, obteve relevante, qual a nota que é arrastada nas avaliações seguintes e desde que solicitado o arrastamento? Muito obrigada.

[A nota que releva é a nota obtida por ponderação curricular](#)

[REDACTED]

Bom dia, um trabalhador com 10 anos de carreira efetuou mobilidade na carreira/categoria para um novo organismo no final do ciclo avaliativo 2023/24, dois últimos meses do ano de 2024. Poderá o mesmo celebrar objetivos SIADAP para esses dois meses, será que cumpre os requisitos funcionais para ser avaliado pelo organismo de destino pelo ciclo avaliativo transato? Como se deve proceder? Obrigada

[Resposta dada durante a sessão e informação constante do PowerPoint distribuído](#)

[Sempre que há início de uma nova função deve haver fixação de objetivos, independentemente de o trabalhador vir a reunir ou não os requisitos para avaliação nesse ciclo.](#)

[REDACTED]

Sendo que há uma autorização legislativa na proposta de OE para alterar o SIADAP, é de prever que a lei altere nova e substancialmente em breve?

[Não é possível fazer qualquer juízo antecipatório a esse respeito](#)

[REDACTED]

Bom dia, Tenho uma dúvida relacionada com os pontos atribuídos em função da avaliação SIADAP. Caso um trabalhador, por via da avaliação, atinja os pontos necessários para subir a posição remuneratória, isso significa que perde os restantes pontos que tinha, nesta nova versão do SIADAP? A ser assim, parece que apenas se deve trabalhar para chegar aos 10 pontos, o que me parece desmotivador e muito injusto com o esforço empreendido pelo trabalhador. Muito obrigada.

[A alteração de posicionamento remuneratório opera quando obtidos 8 pontos](#)

[Os pontos remanescentes não são perdidos](#)

[REDACTED]

A plataforma eletrónica para realizar a avaliação de desempenho, quando ficará disponível para as instituições?

[A formadora não consegue antecipar a data](#)

Bom dia. No parâmetro 'Competências' o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo INA. Já está definido este catálogo? E é possível que as ações de formação para este efeito sejam realizadas por qualquer entidade acreditada para o efeito, p. ex. Instituições de Ensino Superior? Obrigado.

Este tipo de formação associado às competências SIADAP só é ministrado pelo INA

Artigo 48.º

### Competências

1 - O parâmetro 'Competências' assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco e não superior a oito. 2 - As competências referidas no número anterior são escolhidas, mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador se não existir acordo, de entre as competências e os comportamentos associados a desenvolver pelo trabalhador, definidas e listadas em perfis específicos, decorrentes da análise e qualificação das funções correspondentes à respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, constantes da portaria referida no n.º 6 do artigo 36.º 3 - É 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. 4 - O dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação, estabelece duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores, definidas por área de atividade e/ou grau de complexidade funcional, a definir nos termos da portaria referida no n.º 6 do artigo 36.º 5 - **Entre as competências definidas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo INA, I. P.** 6 - A formação a que se refere o número anterior é objeto de avaliação pela entidade formadora.

Bom dia Dra. Elda Morais. Como avaliar um trabalhador que esteve em faltas por doença nos dois anos do ciclo avaliativo (23 e 24)? Releva a última avaliação? A resposta será a mesma se a causa das faltas no biénio for acidente em serviço? Obrigada.

Acrescento: Se for um trabalhador em CIT e, por isso (2 anos de faltas por doença), tem o seu contrato individual de trabalho suspenso, como é avaliado? Obrigada.

O SIADAP aplica-se aos trabalhadores com vínculo de emprego público (VEP).

Artº 42ª

(...)

5 - No caso de quem, no ano civil anterior, tenha vínculo de emprego público com pelo menos seis meses, mas não tenha o correspondente serviço efetivo conforme definido na presente lei ou, estando na situação prevista no n.º 3, não tenha obtido decisão favorável do conselho coordenador da avaliação, não é realizada avaliação nos termos do presente título.

6 - No caso previsto no número anterior releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação obtida nos termos da presente lei ou das suas adaptações, ainda que por ponderação curricular, não incidindo sobre os trabalhadores abrangidos por esta medida as percentagens previstas no artigo 75.º

7 - Se, no caso previsto no n.º 5, o trabalhador não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação por ponderação curricular, realizada nos termos do artigo 43.º

[REDACTED]

Pretendo saber quando um funcionário é colocado no topo de uma carreira geral que não a dele e que ao fim de vários períodos de avaliação obtém 12 pontos, pretendo saber se o funcionário tem direito ou não à progressão monetária e respetivo salto na carreira. Posteriormente foi proposto mudar de carreira (geral para a especialidade), sem ter recebido a respetiva progressão e perda dos pontos por mudança de carreira. Isto é legal? Como proceder para se resolver isto? Muito obrigado

[Não consigo perceber a questão/situação em causa](#)

[REDACTED]

Bom dia! Gostaria de saber se o limite de 10 elementos para a Comissão de Seleção se refere apenas aos dirigentes. E se podemos ter uma Comissão restrita inferior a 10 membros. Obrigada!

O nº de 10 dirigentes refere-se à composição do Conselho Coordenador da Avaliação.

Artº 58.º

[\(...\) 4 - Nos serviços de reduzida dimensão, quando não for possível a constituição do conselho coordenador da avaliação nos termos do n.º 2, as respetivas competências legais são confiadas, consecutivamente:](#)

- a) A uma comissão de avaliação, composta por dois a cinco trabalhadores com responsabilidade funcional adequada e ou dirigentes designados pelo dirigente máximo do serviço, que a preside;
- b) ou b) Ao dirigente máximo do serviço, sempre que se verifique a impossibilidade da constituição da comissão de avaliação nos termos da alínea anterior.

[REDACTED]

Como se define a área governativa? Entidade, unidade orgânica dentro dessa entidade, ?

[Área governativa corresponderá aos diferentes Ministérios](#)

[REDACTED]

De acordo com a legislação atual, nomeadamente o artigo 158.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a transição de posição remuneratória pode ocorrer por opção gestonária. Gostaria de saber se, ao proceder a esta transição, os pontos acumulados no sistema SIADAP até ao momento são mantidos ou se são anulados. Podem clarificar este ponto?

[Resposta dada durante a sessão e informação constante do PowerPoint distribuído](#)

[REDACTED]

Em relação ao SIADAP 1, imaginemos que a SGEC tinha avaliação de excelente em 2025. Como essa alteração só tem efeitos práticos em 2027, sendo a SGEC extinta (através da fusão das secretarias-gerais) a 1/jan/2026, na prática, não vai beneficiar deste regime porque em 2027 a entidade já não existe. Estou correta?

[Não é possível responder com segurança neste caso por se desconhecem os contornos do processo de reestruturação em curso](#)

[REDACTED]

Em sede de SIADAP 1, e conforme exposição, uma vez que a avaliação de 2025, só produzirá efeitos reais em 2027, coloco a seguinte questão:

Face à reforma do Estado e com a fusão/extinção das Secretarias-Gerais em curso, supondo que a Secretaria-Geral da Educação e Ciência (SGEC) obtém distinção de Excelência em 2026 e relativo ao ano de 2025, sendo a SGEC fundida na nova Secretaria-Geral e os seus trabalhadores realocados ao novo/s organismos em função

das suas funções, como vai essa distinção de Excelência ser aplicada relativamente às quotas de avaliação desses trabalhadores? Muito obrigada.

Não é possível responder com segurança neste caso por se desconhecerem os contornos do processo de reestruturação em curso

Há dados sobre quantos dirigentes superiores viram cessar a respetiva comissão de serviço por não aplicação do SIADAP?

Não há informação centralizada sobre esta matéria

Para quando está prevista a implementação da limitação das renovações das comissões de serviço dos dirigentes intermédios? Atualmente, sem esta alteração, parece que esses cargos acabam por se transformar em posições de carreira, dado que há casos de pessoas que se mantêm indefinidamente nas mesmas funções. Será que há planos para alterar esta situação e promover maior rotatividade nestes cargos?

Não é matéria SIADAP

Bom dia, gostaria de esclarecer uma dúvida:

Na ficha de avaliação 2023/2024, preenchida e assinada pelo avaliador e avaliado em 2023, obviamente não estavam previstas as alterações às novas menções (qualitativas e quantitativas). Como deve proceder o avaliador? Deve rasurar a ficha de avaliação (podendo correr o risco que não fique muito perceptível) ou poderá anexar uma nova folha à ficha de avaliação, devidamente assinada, com as novas menções de forma a não haver rasuras? Obrigada

A solução poderá ser qualquer uma das duas

Bom dia! O que é um "CCA restrito"? Sabemos quem são as pessoas? Existe transparência neste processo?

Resposta dada durante a sessão e informação constante do PowerPoint distribuído

Pode arrastar excelente?

Pode

Podemos nomear o CCA já em 2024? Para a avaliação de 23/24 e definir o novo ciclo avaliativo?

Sim

Bom dia. A propósito dos prémios de desempenho de dirigentes intermédios e tb para dirigentes superiores o valor em função do desempenho é o que indicou, ainda que o dirigente tenha optado pela remuneração do lugar de origem? Obrigada.

Sim

[REDACTED]

no caso de um dirigente intermédio, a avaliação na categoria de origem releva a nota na última avaliação. No caso de ter uma menção de excelente contabiliza 3 pontos por ano ou 2 pelo relevante?

O dirigente intermédio "arrasta" a última avaliação obtida na carreira de origem. Se a mesma tiver sido de excelente então corresponde a 3 pontos

[REDACTED]

Bom dia, no caso de ter estado cerca de 1 ano de licença de maternidade, como funciona a avaliação? Tendo em conta que será a primeira avaliação.

O ciclo em avaliação é de um biénio (2023-2024) pelo em, em princípio, reunirá requisito funcional para avaliação nos termos do artº 42º (na versão ainda em vigor)

[REDACTED]

Quando existem pessoas em Siadap2 a "concorrer" para a mesma quota os avaliadores podem ser dirigentes intermédios?

Em SIADAP 2 só há quota para dirigentes intermédios

[REDACTED]

E tratando-se de trabalhador em mobilidade na categoria entre diferentes organismos? Os prazos e as regras são equivalentes às do "ingresso na AP para a avaliação SIADAP3?"

Artigo 100.º (LTFP)

Avaliação do desempenho e tempo de serviço em situação de mobilidade

A classificação obtida na avaliação do desempenho e o tempo de exercício de funções em regime de mobilidade são tidos em conta na antiguidade do trabalhador, por referência ou à sua situação jurídico-funcional de origem, ou à do vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que na sequência da situação de mobilidade, venha a constituir.

[REDACTED]

Esta prerrogativa funciona para 2025, e relativamente ao biénio 23/24, como se processa?

Não se compreende a questão

[REDACTED]

Um trabalhador que ingresse na FP no final de 2024 e que portanto termina o seu PE nos primeiros meses de 2025, já é abrangido por esta alteração?

Não se compreende a questão

[REDACTED]

Para efeitos de apuramento do universo 2023-24: relativamente ao avaliador competente para avaliar neste ciclo de 2023-24 será o avaliador do serviço onde o avaliado se encontra no dia 31/12/2024, ou o avaliador com maior tempo de contacto funcional em 2023-24? Grata

Para o ciclo 2023/2024 a regra ainda é a do avaliador com maior tempo de contacto funcional

Se o trabalhador inicia período experimental em 1 de novembro de 2024, qual o regime a seguir?

Ao trabalhador, se concluir com sucesso período experimental em 2025, são-lhe fixados objetivos e competências pelo que em tese, no final do ciclo avaliativo terá mais de seis meses de contacto funcional sendo avaliado em função dos parâmetros contratualizados.

senhora Doutora, pergunto, no CASO DE MUDANÇA DE CARREIRA, APÓS A CONCLUSÃO DO PERÍODO EXPERIMENTAL COM SUCESSO MAS QUE NÃO TENHAS 6 MESES DE SERVIÇO EFETIVO, é-lhe definido objetivos e competências? (ficha de avaliação)

Devem ser sempre fixados objetivos e competências

Se o trabalhador inicia período experimental em 1 de novembro de 2024, qual o regime a seguir?

A ponderação curricular deve ser solicitada a cada ciclo avaliativo?

No caso dos dirigentes intermédios,

Deve ser requerida sempre que o dirigente entenda poder beneficiar de alteração na sua avaliação em função dessa ponderação

A ponderação curricular deve ser solicitada a cada ciclo avaliativo?

Pode arrastar por quantos ciclos?

Pode "arrastar" até cessar a comissão/retornar ao lugar de origem

Pedia que explanasse novamente a questão da ponderação curricular, relativamente a quem compete. Não ficou claro, para mim, se o avaliador é o superior hierárquico atual, ou o superior hierárquico do momento, tendo havido alteração de unidade orgânica, organismo ou carreira. Muito obrigada

Resposta dada durante a sessão e informação constante do PowerPoint distribuído

A atribuição dos prémios de desempenho aos dirigentes depende da realização do SIADAP 1, ou poderá ocorrer apenas em resultado da avaliação dos dirigentes?

Só para os dirigentes superiores é que o prémio de desempenho depende do reconhecimento de excelência dos serviços. Para os dirigentes intermédios depende da sua avaliação

No biénio 23/24 o superior hierárquico muda no mês de dezembro de 2024, apenas com 1 mês de contacto funcional. Quem é o avaliador neste caso?

Para o ciclo 2023/2024 a regra ainda é a do avaliador com maior tempo de contacto funcional

Se o trabalhador indicar a sua discordância com determinado objetivo, e se na avaliação esse objetivo não for atingido/superado, qual a consequência/impacto? Deixa de ser considerado?

Não, mas relevará para o juízo que o dirigente superior fizer em caso de eventual reclamação

Questão SIADAP 3 - Trabalhador com entrada 6 de março de 2024 com conclusão de período experimental a 3 de julho de 2024, como é avaliado, neste período transitório?

Resposta dada durante a sessão e informação constante do PowerPoint distribuído

Ponderação curricular: (i) Como se explica a tão grande diferença patente nos critérios de ponderação curricular de diversos serviços/instituições? (ii) e parecendo que os dirigentes conseguem mais facilmente melhores avaliações do que os demais trabalhadores?

Os chefes de equipas multidisciplinares, sendo avaliados no SAIDAP 3, podem ser avaliadores dos elementos da sua equipa multidisciplinar?

Sim, porque há uma quota específica para eles (não concorrendo diretamente com os seus avaliados)

Bom dia, funcionários que tenham atualmente 8 pontos, deverão ver o seu nível automaticamente atualizado em janeiro, ou este só deverá ser atualizado aquando a formalização da avaliação do biénio 23/24, quando terão à partida alcançado os 10 pontos?

Resposta dada durante a sessão e informação constante do PowerPoint distribuído

Bom dia. O mandato dos representantes dos trabalhadores na Comissão Paritária cessa com a entrada em vigor do novo SIADAP (01.01.2025) ou pode manter-se até ao seu termino (4 anos)?

Resposta dada durante a sessão e informação constante do PowerPoint distribuído

Bom dia, como decorre a avaliação do serviço em caso dos dirigentes intermédios? Muito obrigada!

Resposta dada durante a sessão e informação constante do PowerPoint distribuído

Bom dia, um trabalhador que se encontre em mobilidade intercarreiras para a carreira de técnico superior e que tenha sido avaliado como técnico superior, quando consolidar para a carreira de técnico superior fica com os pontos acumulados ou quando consolida perde os pontos todos, mesmo que tenha sido avaliado como técnico superior.

SIADAP 2 - quando no art. 35, al. a) se refere que a avaliação se baseia nos [«Resultados» obtidos nos objectivos da unidade orgânica que dirige;] o dirigente intermédio tem necessariamente de ter um objetivo definido de % de cumprimento do(s) objetivos do(s) serviço(s) que dirige?

Não

Há casos em que o trabalhador supera os objetivos, mas não demonstra "igualmente" a competência a um nível elevado. Na sua opinião, tem de existir, ou não, relação direta entre os objetivos fixados e as competências necessárias para cumprir esse objetivos? Faço esta pergunta porque parece que se isso não acontecer (ou seja não existir relação direta entre objetivos e competências e o trabalhador supera os objetivos, mas não demonstra de igual modo as competências a um nível elevado) ou o trabalhador foi mal avaliado ou as competências fixadas não são as necessárias para cumprir os objetivos.

Sim, deve haver articulação ente os objetivos e as competências associadas

Como ciclo de gestão, a ferramenta vai estar preparada para auxiliar no mapeamento do alinhamento entre SIADAP's?

Sim

Sendo as ações de formação necessárias para as competências, como vão ser estas disponibilizadas ou financiadas aos avaliados?

Serão de frequência gratuita e disponibilizadas pelo INA

A majoração em 1 nível na competência com formação associada positiva, caso venha a determinar a atribuição de uma avaliação incluída numa quota (muito bom, por exemplo) e já não houver quotas disponíveis o que fazer? Baixar as demais avaliações, neutralizando o efeito de competência com formação positiva para a avaliação "cabem" dentro das quotas?

A majoração da competência objeto de formação é feita em momento prévio à fase de harmonização. Os critérios de harmonização aplicar-se-ão a todas as avaliações apresentadas pelos avaliadores sendo que, em tese, todas poderão ter beneficiado dessa majoração pelo que não será esse o critério determinante na fase de harmonização

Quando, na legislação, os artigos mencionam a entrada em vigor a 31/12/2024, significa que entram em vigor já no biénio 2023-2024 ou somente no ciclo avaliativo de 2025?

No DL 12/2024 o artº 9º refere a data de entrada em vigor das alterações a partir de 1/1/2025, ou seja, para futuro.

Apenas entram em vigor antecipadamente ( 1/10/24) as matérias relativas ao planeamento do novo ciclo avaliativo

O Ina vai conseguir dar resposta para que 1 competência seja objeto de formação? Só podemos fazer formação via INA?

Este tipo de formação associado às competências SIADAP só é ministrado pelo INA

Artigo 48.º

Competências

1 - O parâmetro 'Competências' assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco e não superior a oito. 2 - As competências referidas no número anterior são escolhidas, mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador se não existir acordo, de entre as competências e os comportamentos associados a desenvolver pelo trabalhador, definidas e listadas em perfis específicos, decorrentes da análise e qualificação das funções correspondentes à respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, constantes da portaria referida no n.º 6 do artigo 36.º 3 - É 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. 4 - O dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação, estabelece duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores, definidas por área de atividade e/ou grau de complexidade funcional, a definir nos termos da portaria referida no n.º 6 do artigo 36.º 5 - **Entre as competências definidas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo INA, I. P.** 6 - A formação a que se refere o número anterior é objeto de avaliação pela entidade formadora.

[REDACTED]

E quais os serviços que têm orçamento para formação anual de todos os trabalhadores? Das competências, fora outras que se revelem necessárias? É irreal.

A formação é gratuita para o serviço

[REDACTED]

AUTONOMIA UNIVERSITÁRIA: Quais as especificidades? Que implicações?

[REDACTED]

Existem prémios de desempenho para os trabalhadores não dirigentes? No sector privado existe.

Existem nos termos da LTFP

[REDACTED]

A formação para melhorar a avaliação de uma competência tem que ser feita durante o período de avaliação ou pode ser depois de saber o resultado da avaliação?

A formação é selecionada no início do ciclo avaliativo e realizada durante esse ano civil

[REDACTED]

AUTONOMIA UNIVERSITÁRIA: A adaptação do SI[g]ADAP às especificidades das Universidades pertence-lhes

[REDACTED]

Relativamente ao SIADAP 3, e às quotas estabelecidas, caso tenhamos após avaliação um número de trabalhadores com pontuações que permitam a atribuição das menções de Muito Bom e Bom superior ao estabelecido pelas quotas, como proceder: a) mantém-se os pontos atribuídos, e os trabalhadores seriados, ganhando menções qualitativas de Muito Bom e Bom os trabalhadores que fiquem acima da linha de corte, ou b) as pontuações dos trabalhadores abaixo da linha de corte são depois alteradas, para que o número de trabalhadores que atinjam a classificação necessária não seja superior ao número definido pelas quotas? Julgo que a primeira situação é a correta, reconhecendo o devido mérito do trabalhador, mesmo que fique fora das quotas, com a prática b) é q que é implementada no meu serviço, causando bastante desconforto nos trabalhadores afetados. Ou seja, gostariam de ter a classificação merecida, independentemente se serem ou não colocados nas quotas.

Resposta dada durante a sessão e informação constante do PowerPoint distribuído

[REDACTED]

As fichas de Auto-Avaliação aprovadas pela Portaria nº 236/2024/1 já são aplicadas para o processo de avaliação do ciclo de 2023 / 2024 ?

Resposta dada durante a sessão e informação constante do PowerPoint distribuído

[REDACTED]

Pergunto se poderemos utilizar os slides desta formação para efetuar esclarecimentos internos a avaliadores e avaliados em sessões de esclarecimento efetuadas pelos RH. Obrigada.

Os slides servem para apoio e esclarecimento dos formandos no exercício das suas funções

[REDACTED]

De acordo com a legislação atual, nomeadamente o artigo 158.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a transição de posição remuneratória pode ocorrer por opção gestonária. Gostaria de saber se, ao proceder a esta transição, os pontos acumulados remanescentes no sistema SIADAP até ao momento são mantidos ou se são anulados. Podem clarificar este ponto?

Resposta dada durante a sessão e informação constante do PowerPoint distribuído

[REDACTED]

Como irá efetivar-se a avaliação dos dirigentes superiores das Instituições de Ensino Superior, uma vez que não lhes é atribuída uma carta de missão? Estes dirigentes são eleitos pelo Conselho Geral da respetiva Instituição.

O SIADAP pode ser adaptado e no caso das Instituições de Ensino Superior tem sido promovida, por Regulamento, essa adaptação

[REDACTED]

Quando se aplica o disposto nos termos do n.º 2 do artigo 42 B, ou seja, o trabalhador terá desempenho regular, é necessário contratar parâmetros de avaliação?

Devem sempre ser fixados parâmetros de avaliação

[REDACTED]

Bom dia, gostaria de saber se os pontos sobrantes, ficam para utilização no ciclo avaliativo seguinte ou se se anulam?

Os pontos sobrantes acumulam

[REDACTED]

Dra. Elda, mencionou a perda de pontos no caso de subida de posição remuneratória por opção gestonária, e se não for por opção gestonária? Perdem-se os pontos, sim ou não? Não ficou claro.

Nos casos de alteração de posicionamento obrigatório os pontos não se perdem ( artº 156º nºs 7 e 8 da LTFP)

Relativamente à questão anterior (transição de posição remuneratória por opção gestonária), permanece então uma dúvida. Quem tenha progredido de posição remuneratória por opção gestonária, mantém o direito à aplicação do Regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras - Decreto-Lei n.º 75/2023. Ou seja, em vez dos 8 pontos, progredir ao atingir os 6 pontos?

[Todos os trabalhadores que reúnam os requisitos para aplicação do “acelerador” terão direito a progredir \(uma vez\) com apenas seis pontos](#)

O Técnico Superior, que tenha dois pontos anteriores, em 2025 esse dois pontos contam?

[Os pontos anteriores mantêm-se para futuro](#)

Bom Dia! Até agora o Dirigente Intermédio não era alvo de avaliação da parte dos trabalhadores do seu serviço. Há alterações?

[Não](#)

O artigo 58.º define a nova composição do CCA. O dirigente máximo pode escolher os seus membros ou é sempre obrigado a integrar todos os dirigentes elencados no n.º 2? No caso de o número ser superior a 10, como selecionamos quem fica fora?

[Cabe ao Dirigente máximo a decisão](#)

Os efeitos do reconhecimento de um desempenho de Excelente em SIADAP 1, sendo aplicado apenas no ano seguinte ao reconhecimento dessa avaliação mantêm-se depois nos anos subsequentes também até ao ano seguinte ao reconhecimento de nova avaliação? ou por que período se deverá considerar?

[O reconhecimento de excelência é por ciclo avaliativo](#)

No biénio 2015-2016 foi autorizado ao trabalhador licença sem remuneração superior a um ano a partir de 01.04.2016;

Manteve-se nesta situação todo o biénio de 2017-2018;

Aquando do regresso em 2019, e tendo uma menção de regular que pode ser arrastada, quantos pontos devem ser considerados no biénio de 2015-2016?

[Se o trabalhador esteve em licença sem vencimento a avaliação não releva](#)

Bom dia,

Há serviços que distribuem as quotas por unidade orgânica (serviços, gabinetes, etc.). Existe base legal para tal procedimento? Muito obrigada.

[A lei refere que a diferenciação de desempenhos, deve, em regra, ser feita proporcionalmente por todas as carreiras, o que não inviabiliza que tendo essa regra presente, se possam efetuar outras formas de distribuição desde que se respeitem as percentagens legalmente fixadas](#)

É obrigatório as % serem distribuídas proporcionalmente pelos trabalhadores de coordenação/chefias multidisciplinar? ou o CCA pode deliberar continuar a incluí-los nos trabalhadores sem coordenações?  
Obrigada

A partir de 1/1/2025, não

Bom dia. É possível subir duas posições remuneratórias no mesmo final de biénio (agora ano), acumulando subida por SIADAP e de seguida por opção gestionária?

Não

Essa questão de os trabalhadores com funções de coordenação concorrerem em quota própria não me ficou clara. Poderia esclarecer?

Resposta dada durante a sessão e informação constante do PowerPoint distribuído

Seria possível clarificar a questão categorias (carreiras pluricategoriais)?

Resposta dada durante a sessão e informação constante do PowerPoint distribuído

Se não houver nº suficiente de trabalhadores num serviço para ter quota numa determinada categoria ou carreira, como fazer?

O CCA pode, fundamentadamente, agregar carreiras/categorias

Relativamente à avaliação dos trabalhadores, que também é fundamentada em informação dos coordenadores, como pode o trabalhador, ao longo do ano, obter feedback do seu desempenho, a fim de poder melhorá-lo?

O SIADAP deve ser monitorizado ao longo do ciclo para garantir esse mesmo feedback

Quando o OE prevê a possibilidade de haver atribuição de prémios de desempenho aos trabalhadores, o serviço deve dar conhecimento aos trabalhadores disso mesmo? Ou por estar na LOE não é necessário. Se o serviço, pese embora o estabelecido na LOE, por razões de falta de orçamento não prever a atribuição de prémios de desempenho, deve o serviço comunicar isso mesmo aos trabalhadores ou não é necessário? Se sim, através de que meio. Obrigada.

OS mecanismos são os fixados na LTFP

Há prazos associados à nova fase do controlo dos parâmetros?

Resposta dada durante a sessão e informação constante do PowerPoint distribuído

[REDACTED]

Bom dia. A Dra Elda disse que a subida por opção gestonária implica a perda de pontos. Pode dizer-nos onde está essa informação na LGTFP, por favor? Obrigada.

[Artº 156º nºs 7 e8 \(este ultimo só permite a manutenção de pontos para alterações de posicionamento obrigatórias\)](#)

[REDACTED]

A menção de "Excelente" pode ser relevada num ciclo posterior nos termos do nº6 do art. 42º?

Sim

[REDACTED]

Percebi que a avaliação do biénio 2023-24 é feita pelo novo CCA, estou certa?  
Já estou esclarecida

[REDACTED]

Um trabalhador em período experimental é contabilizado para efeitos de calculo da cota?

Não

[REDACTED]

Referiu que devemos considerar já a nova composição do CCA.A composição do novo CCA (artigo 5.º), só está em vigor a partir de 31/12/2024, qual é a minha base legal para que na reunião de planeamento do ultimo trimestre de 2024, utilize a nova composição?

[REDACTED]

os colaboradores que estão em estágio também entram para o calculo das quotas?

Não

[REDACTED]

Uma trabalhador que teve no biénio anterior 21/22 desempenho excelente, pode arrastar o "excelente" para este novo bienio 23/24?

[Se reunir requisitos para o efeito, sim](#)

[REDACTED]

Imaginemos que um técnico superior chega ao topo da carreira, mas ainda lhe faltam 10 anos para se reformar; os pontos da avaliação não servem para nada, porque já não consegue subir mais. pode ficar isento deste critério e transferir para outro trabalhador?

[Não, porque as menções qualitativas também servem para atribuição de prémios de desempenho nos termos da LTFP e esses ele pode sempre receber](#)

[REDACTED]

Serviço com trabalhadores ao abrigo de um contrato individual de trabalho sem termo, resultante de uma Medida de Emprego IEPF (Emprego Apoiado em Mercado Aberto) devem ser considerados no universo?

Não

[REDACTED]

qual o entendimento de dirigente de UO para efeitos composição do CCA? Coordenadores de 3.º, 4.º ou 5.º grau, entram?

Dirigentes de departamento/diretores de serviço/chefes de divisão

[REDACTED]

No caso das Instituições de Ensino Superior (cujo dirigente máximo provém da carreira docente?

[REDACTED]

Bom dia, relativamente aos 8 pontos necessários para alteração do posicionamento remuneratório - SIADAP 3, desde quando é feita esta contagem? são pontos na mesma carreira? Obrigada

São pontos na mesma carreira que se contabilizam a partir das avaliações de desempenho aí obtidas

[REDACTED]

No caso das Instituições de Ensino Superior (cujo dirigente máximo provém da carreira docente universitária/investigação científica, não correspondendo o cargo a de um dirigente superior de 1.º grau), existindo dirigentes superiores de 1.º grau, estes não podem integrar o CCA?

Terá de ver-se se, e qual, foi a adaptação feita por Regulamento

[REDACTED]

Na ausência de sistema informático que garanta que os cálculos de diferentes avaliadores estão corretos quando chegam ao CCA, compete ao CCA verificar esses cálculos?

Sim

[REDACTED]

No caso de um avaliado, cujo pedido para excelente não foi validado pelo CCA, apresentar reclamação após o ato de homologação, pode este pedido ser deferido?

Eventualmente, se for essa a decisão da reclamação

[REDACTED]

Um trabalhador que exerceu funções até outubro 2024 no serviço e agora exerce funções noutra organização, na minha perspectiva não entra no universo de avaliados, apenas são dados contributos. Está correta esta afirmação?

No ciclo avaliativo 2023/2024 o trabalhador é avaliado e entra para a quota do serviço onde esteve mais tempo

[REDACTED]

como se processa a reclamação da avaliação, nomeadamente pela inexistência de quota

[REDACTED]

Exemplo: conseguindo uma avaliação que totalize 8 pts (respeitante ao biênio 2023/2024) em 2025), o posicionamento remuneratório retroage?

A alteração de posicionamento retroage sempre a 1/1 do ano em que ocorre a avaliação

[REDACTED]

Exemplo: conseguindo uma avaliação que totalize 8 pts (respeitante ao biénio 2023/2024) em 2025), o posicionamento remuneratório retroage?

[REDACTED]

sim

[REDACTED]

E em caso de avaliadores sucessivos, para o biénio 23724, aplica-se a nova regra?

[REDACTED]

Não tem exatamente a ver com o SIADAP, não sei se consegue esclarecer. Aquando da nova tabela remuneratória única, regra geral, fomos colocados numa posição remuneratória "entre a posição x e y", em que y era a posição da tabela antiga e x a posição y-1. Alegava-se que essa revisão nos ia beneficiar pois, quando tivéssemos os pontos suficientes para progredir, progrediríamos 2 posições e sairíamos beneficiados... Confirma? Ou seja, quando o trabalhador progredir, vai para a posição y na nova tabela ou para a y+1? Obrigada.

[REDACTED]

Relativamente à questão anterior (transição de posição remuneratória por opção gestonária), permanece então uma dúvida. Quem tenha progredido de posição remuneratória por opção gestonária, mantém o direito à aplicação do Regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras - Decreto-Lei n.º 75/2023. Ou seja, em vez dos 8 pontos, progredir ao atingir os 6 pontos?

[Todos os trabalhadores que reúnam os requisitos para aplicação do “acelerador” terão direito a progredir \(uma vez\) com apenas seis pontos](#)

[REDACTED]

Na opção gestonária, podem entrar os dirigentes, cuja menções que contam são a última que tiveram antes da sua nomeação como dirigentes?

[Podem](#)

[REDACTED]

Quando há alteração de posicionamento remuneratório por opção gestonária, a contagem de pontos recomeça no zero (embora a opção gestonária assente em menções e não em pontos)?

[Sim](#)

[REDACTED]

Um trabalhador que arraste a sua nota é elegível para que lhe seja aplicada a alteração de posicionamento remuneratório por opção gestonária?

[Sim](#)

[REDACTED]

Quem é o avaliador do biénio 23/24, quando existe um novo avaliador em exercício há sete meses???

[O que teve maior contacto funcional com o avaliado](#)

[REDACTED]

Unidades orgânicas com numero reduzido de trabalhadores, são avaliados juntamente com outras unidades/serviços? existe numero mínimo?

Não sei se percebo a questão. Os trabalhadores são avaliados dentro da sua UO, pelo seu avaliador, independentemente do nº. Coisa distinta é a distribuição da quota que, nos termos da lei não é por UO mas por carreira/categoria

[REDACTED]

Mantém o direito à aplicação do Regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras - Decreto-Lei n.º 75/2023. Ou seja, em vez dos 8 pontos, progredir ao atingir os 6 pontos?

Todos os trabalhadores que reúnam os requisitos para aplicação do “acelerador” terão direito a progredir (uma vez) com apenas seis pontos

[REDACTED]

Então a medida excecional que foi criada em 2024, quem somar os 6 pontos muda de posição remuneratória em 2025, ainda se mantem?

Sim, se ainda não mudou de posicionamento por força dessa regra

[REDACTED]

Pode-se verificar uma alteração de posicionamento remuneratório por opção gestonária na carreira de origem de um dirigente? Se sim, em que casos?

Pode, depende da forma como forem definidos os universos dos trabalhadores pelo dirigente máximo

[REDACTED]

Pergunto se chefes de equipas multidisciplinares podem integrar o novo CCA

Não porque não são dirigentes

[REDACTED]

E o que acontece aos pontos remanescentes?

[REDACTED]

Podem se manter Secções Autónomas, considerando a dimensão da Instituição com um único CCA ?

Sim

[REDACTED]

Bom dia, no meu caso em particular encontro-me atualmente na 1ª posição remuneratória da atual tabela salarial. Para poder passar para a 2ª posição necessito reunir na avaliação do biénio 23/24 4 pontos, permitindo-me assim obter os 8 necessários para a transição. Pressupondo que isto não ocorrerá por conta da avaliação, como e em que momento poderei recorrer na tentativa de vir a conseguir obter os necessários pontos para a mudança de escalão? Muito obrigado

Só deverá recorrer da avaliação se tiver fundados motivos para discordar da avaliação que lhe foi atribuída. De outra forma deverá aguardar eventual decisão de opção gestonária ou nova(s) avaliação de desempenho que lhe confira o nº de pontos necessários à subida obrigatória (8 pontos)

Os chefes de equipa multidisciplinar com equiparação a dirigente intermédio apenas para efeitos remuneratórios são avaliadores, ou apenas dão contributos para os dirigentes intermédios o fazerem? Obrigado.

[Apenas dão contributos](#)

Um trabalhador assistente técnico e foi integrado em mobilidade intercarreiras na carreira de técnico superior em 01.07.2021, consolidando essa mobilidade a 04.03.2024.

Assim, em termos de SIADAP:

- Biénio 2019-2020 » 4 pontos detidos (na carreira de Assistente Técnico) ;
- Biénio 2021-2022 » 4 pontos obtidos dentro do processo de mobilidade Intercarreiras (desde 01/02/2021)
- São considerados para a nova carreira (técnica superior)?
- Biénio 2023-2024 » “X” pontos a adquirir ainda dentro do processo de mobilidade com consolidação na carreira de Técnico Superior em 04/03/2024. São considerados para a nova carreira?

Em 1 janeiro de 2024, cumpria com as condições do D.L. 75/2023, e foi-lhe aplicado o acelerador, mas na realidade não teve nenhum impacto a nível de APR em Assistente técnico, porque já se encontrava em mobilidade intercarreiras.

Face ao processo de mudança de carreira iniciado em 2021, é correto ser aplicado o acelerador? visto que apesar de deter 8 pontos, (2019-2020 e 2021-2022) eles s

Considerando que um trabalhador no biénio 2021/2022 obteve uma menção de Adequado, e no biénio 2023/2024 esteve a exercer funções enquanto dirigente, como deve ser efetuada a sua avaliação de desempenho neste biénio? Arrastando a nota anterior, deve ser considerada a nota quantitativa para verificar se é regular ou adequado? Obrigada.

[Faz relevar a ultima avaliação obtida \(Adequado\) e será o quantitativo que determinará se agora esse Adequado corresponde é Regular ou Bom](#)

O chefes de Equipa Multidisciplinar deverão ter assento no novo CCA?

[Não](#)

Bom Dia. Em que condições se pode solicitar a avaliação por arrastamento de nota? Mto Obrigado

[Resposta dada durante a sessão e informação constante do PowerPoint distribuído](#)

A alteração de posicionamento remuneratório 2025 por opção gestonária, no limite, a quem tiver 5 regulares consecutivos desde 2020 a 2024, pode transitar de posição remuneratória em 2025?

[Sim, se estiver abrangido no universo das carreiras/ categorias fixado pelo Dirigente máximo do serviço e houver disponibilidade de verba \( cf 156º LTFP\)](#)

UNIVERSIDADES: também é facultativa a utilização da ferramenta tecnológica, tal como para a administração regional e para a administração local?

A alteração de posicionamento remuneratório por opção gestonária releva desde a última alteração de posicionamento ou não existe correlação e, tal como referenciado no quadro poderá ir-se até ao biénio de 2019/2020 sem restrição?

Não sei se compreendo a questão. A alteração de posicionamento por opção gestonária depende da reunião de um conjunto de avaliações qualitativas que não podem ter servido para anterior alteração de posicionamento remuneratório

É importante esclarecer se esta lei anula (ou não) o Regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras - Decreto-Lei n.º 75/2023

Não

Os trabalhadores são obrigados a pertencer à Comissão Paritária? Podem haver listas com candidatos às eleições?

Sim, podem haver listas. Ninguém pode ser obrigado a integrar a comissão paritária

Ao trabalhador com avaliação de relevante a quem foi atribuída o desempenho de mérito, o arrastamento de nota corresponde ao muito bom ou ao excelente? Obrigada Excelente formação. Vanessa Gouveia, Paula Tojal e Susana Varandas

Excelente

O limite de 10 na nova composição do CCA diz apenas respeito aos dirigentes das unidades orgânicas ou 10 é o nº máximo total da nova composição do CCA (incluindo dirigente máximo, rep. RH, etc)? Obrigada

10 é o numero de dirigentes das diferentes UO's

Os trabalhadores que se encontram em procedimento concursal (para consolidação da mobilidade) e em mobilidade intercarreiras e já foram avaliados como técnicos superiores perdem os pontos obtidos após o fim do concurso?

Em principio sim porque alteram o posicionamento remuneratório