

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública



Secretaria-Geral da Educação e Ciência

27 DE NOVEMBRO DE 2024

Elda Morais

AGENDA

- Principais alterações ao SIADAP 1, 2 e 3
- Norma transitória - impactos no ciclo avaliativo 2023/2024
- Preparação do ciclo avaliativo 2025

Enquadramento legislativo

Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

Portaria n.º 214/2024, de 20/09 - aprovação do RECAP - Referencial de Competências para a Administração Pública

Portaria n.º 236/2024, de 27/09 - aprovação do novo elenco de competências e modelos de fichas

A aprovar

*Portaria- ferramenta tecnológica de suporte
(eventual) Despacho - ponderação curricular*

SIADAP - Principais alterações
DL n.º 12/2024, de 10 de janeiro

Periodicidade

Realinhamento dos ciclos avaliativos de todos os subsistemas para um ano



Facilitação da formulação dos objetivos em cascata

Periodicidade

Duração dos ciclos avaliativos (em anos)		
Subsistemas SIADAP	Atual	A partir de 2025
SIADAP 1	1 ano	1 ano
SIADAP 2 – Direção Superior	5 anos	
SIADAP 2 – Direção Intermédia	3 anos	
SIADAP 3	2 anos	

Menções qualitativas – SIADAP 2 e 3

Introdução de uma nova menção : “Bom”

Menção	Avaliação final
«Muito Bom»	de 4 a 5
«Bom»	de 3,500 a 3,999
«Regular»	de 2 a 3,499
«Inadequado	de 1 a 1,999

Diferenciação de desempenho

SIADAP 1 - 20% de serviços "Excelente"

SIADAP 2 - 30% (15% de Bom e Muito Bom , dos
quais 5% Excelentes)

SIADAP 3 - 60% (30% de Bom e Muito Bom , dos
quais 10% Excelentes)

SIADAP 1 – Principais alterações

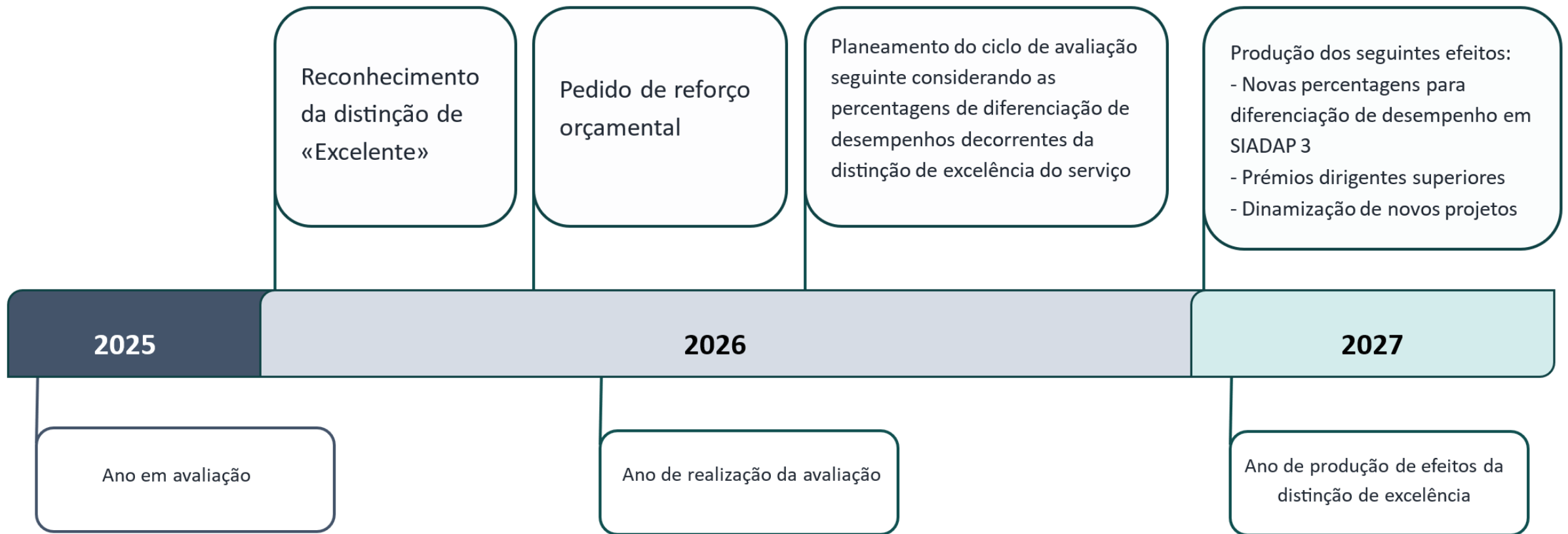
20% dos serviços de cada área Governativa reconhecimento de «Excelente»

Aumento da dotação orçamental para:

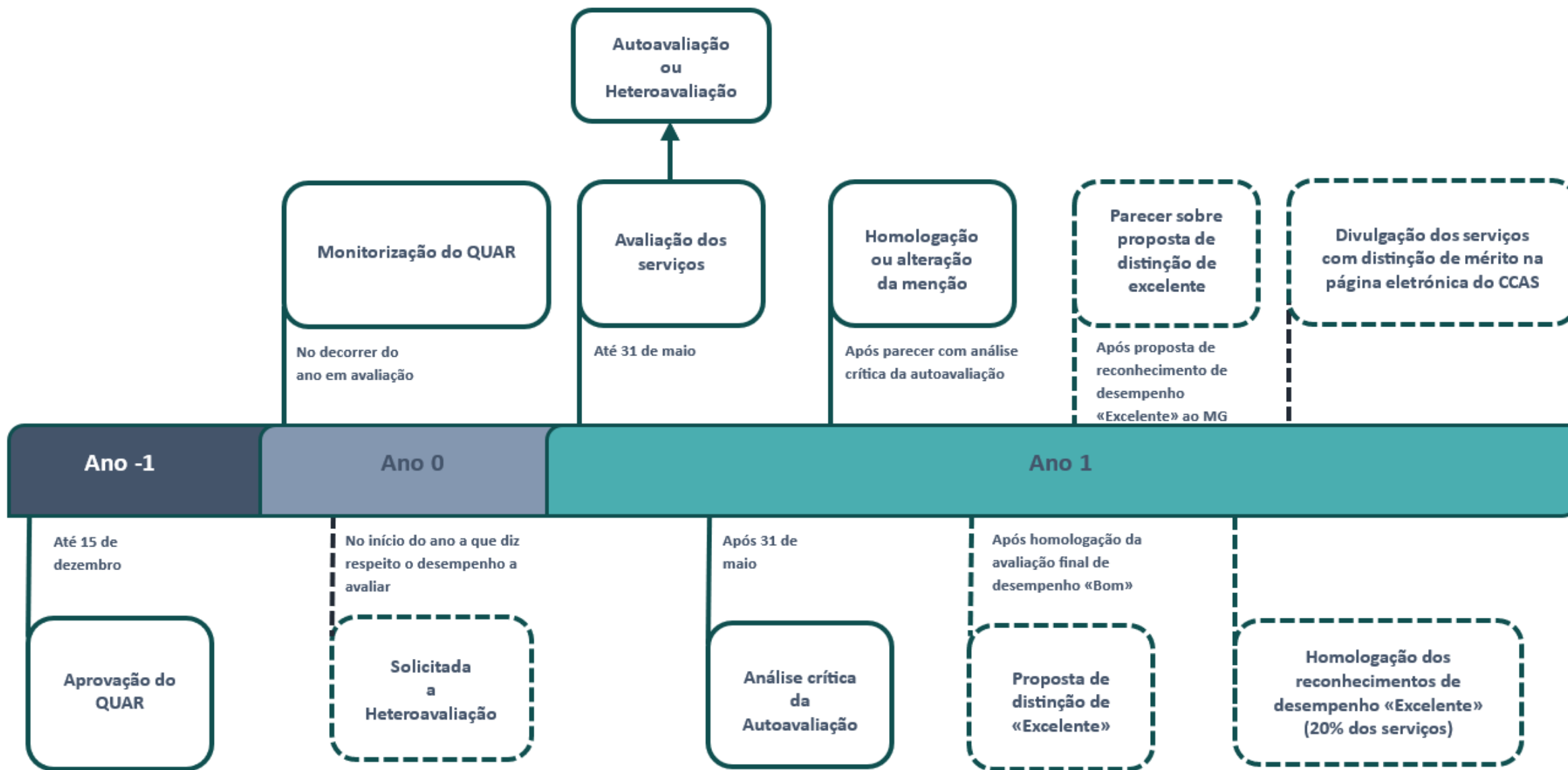


- alargamento das percentagens previstas para a diferenciação de desempenho em sede de SIADAP 3
- atribuição de prémios de desempenho aos dirigentes superiores
- dinamização de novos projetos de melhoria do serviço

SIADAP 1 – Principais alterações



SIADAP 1 | Cronograma



SIADAP 2 - Principais alterações

Avaliação de dirigentes superiores

- A avaliação anual dos dirigentes superiores corresponde à avaliação obtida pelo serviço que dirigem
- Dirigentes superiores de 2.º grau deixam de ser avaliados pelo dirigente máximo

SIADAP 2 – Principais alterações

Avaliação de dirigentes superiores

Efeitos previstos nos artigos 30º n.º 6 e 34º da Lei SIADAP e no Estatuto do Pessoal Dirigente, designadamente:

A monitorização da avaliação anual releva para a avaliação global no final da comissão de serviço e pode fundamentar a sua cessação

Pode ainda fundamentar a cessação da comissão de serviço a não aplicação do SIADAP, por razões imputáveis ao dirigente máximo

A renovação da comissão de serviço depende dos resultados evidenciados no respetivo exercício

SIADAP 2 – Principais alterações

Avaliação Qualitativa do Serviço (SIADAP 1)	Avaliação Qualitativa dos Dirigentes Superiores (SIADAP 2)
Reconhecimento de desempenho «Excelente»	Reconhecimento de desempenho «Excelente»
Desempenho «Bom»	Desempenho «Bom»
Desempenho «Satisfatório»	Desempenho «Satisfatório»
Desempenho «Insuficiente»	Desempenho «Insuficiente»

SIADAP 2 - Principais alterações

Possibilidade de reconhecimento de desempenho «Excelente»

- Efeitos em termos de prémios de desempenho:

1º grau - €4.000,00

2º grau - € 3.400,00

SIADAP 2 – Principais alterações

Dirigentes e intermediários

- Avaliação por parâmetros – «Resultados» (75%) e «Competências» (25%)
- Duas das competências a avaliar são estabelecidas pelo dirigente máximo
- Aplicação das novas menções
- Sujeição a diferenciação de desempenho
- Possibilidade de reconhecimento de desempenho «Excelente»

SIADAP 2 – Principais alterações

Dirigentes intermédios

- Seis meses de exercício de funções como dirigente, seguidos ou interpolados, no mesmo cargo
- No início do ciclo anual de avaliação ou no início do exercício das respetivas funções são contratualizados os parâmetros de avaliação

Objetivos: mínimo 3

Competências: mínimo 5

- 2 definidas pelo dirigente máximo
- A cada competência estão associados 3 comportamentos predefinidos

SIADAP 2 – Principais alterações

Diferenciação de desempenhos com percentagens específicas para dirigentes intermédios

- 15% desempenho Bom
- 15% desempenho Muito Bom
- 5% desempenho Excelente (de entre as menções de desempenho Muito Bom)

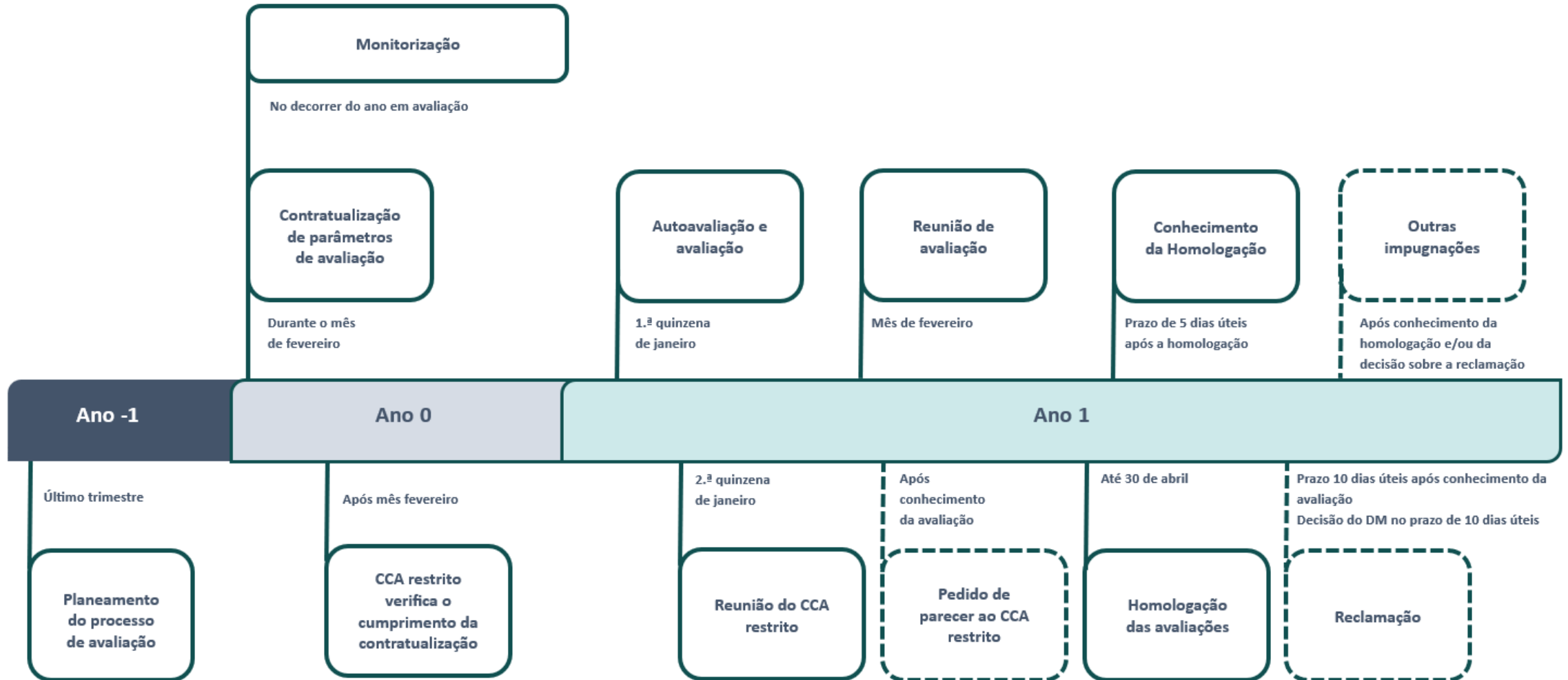
CCA restrito valida desempenhos Muito Bom, Bom e Excelente

SIADAP 2 – Principais alterações

Prémios de desempenho de acordo com a avaliação obtida

Direção Intermédia	Desempenho «Excelente»	Desempenho «Muito Bom»	Desempenho «Bom»
1º grau	€3 200,00 (80% do prémio atribuído à direção superior de 1º grau)	€2 400,00 (75% do prémio atribuído à direção intermédia de 1º grau com reconhecimento de desempenho «Excelente»)	€1 600,00 (50% do prémio atribuído à direção intermédia de 1º grau com reconhecimento de desempenho «Excelente»)
2º grau	€2 800,00 (70% do prémio atribuído à direção superior de 1º grau)	€2 100,00 (75% do prémio atribuído à direção intermédia de 2º grau com reconhecimento de desempenho «Excelente»)	€1 400,00 (50% do prémio atribuído à direção intermédia de 2º grau com reconhecimento de desempenho «Excelente»)
3º grau	€2 400,00 (60% do prémio atribuído à direção superior de 1º grau)	€1 800,00 (75% do prémio atribuído à direção intermédia de 3º grau ou inferior com reconhecimento de desempenho «Excelente»)	€1 200,00 (50% do prémio atribuído à direção intermédia de 3º grau ou inferior com reconhecimento de desempenho «Excelente»)

SIADAP 2 | Dirigentes intermédios - Cronograma



SIADAP 2 | Dirigentes superiores e intermédios

- Efeitos da avaliação na carreira de origem
 - A avaliação do desempenho dos dirigentes não produz quaisquer efeitos na carreira de origem
 - A avaliação do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes é realizada anualmente nos termos do SIADAP 3 (n.º s 5 a 7 do artigo 42º e artigo 43º):
 - Relevância da última avaliação obtida
 - Ponderação curricular

SIADAP 3 - Principais alterações

Requisitos funcionais para avaliação

Mínimo **6 meses de vínculo de emprego público** no
ano anterior como requisito funcional da
avaliação

SIADAP 3 – Principais alterações

Ano de ingresso ou integração em carreira ou categoria diferente:

- Contratualização de parâmetros no prazo de 10 dias após conclusão com sucesso do período experimental

SIADAP 3 – Principais alterações

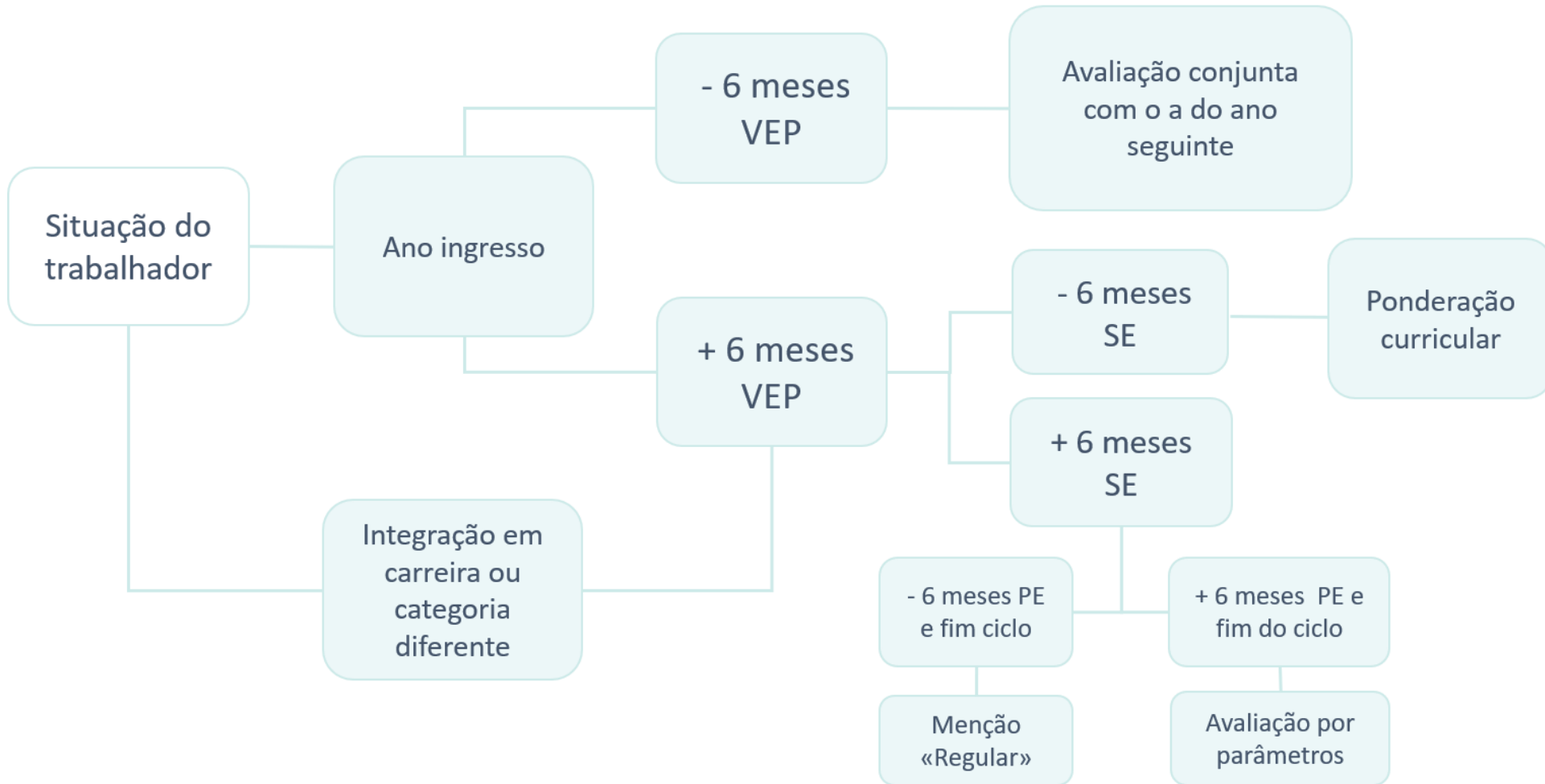
- Verificando-se:
 - Serviço efetivo superior a 6 meses, e
 - Período inferior a 6 meses entre a conclusão do PE e o final do ciclo avaliativo



Atribuição automática da menção de desempenho

«Regular»

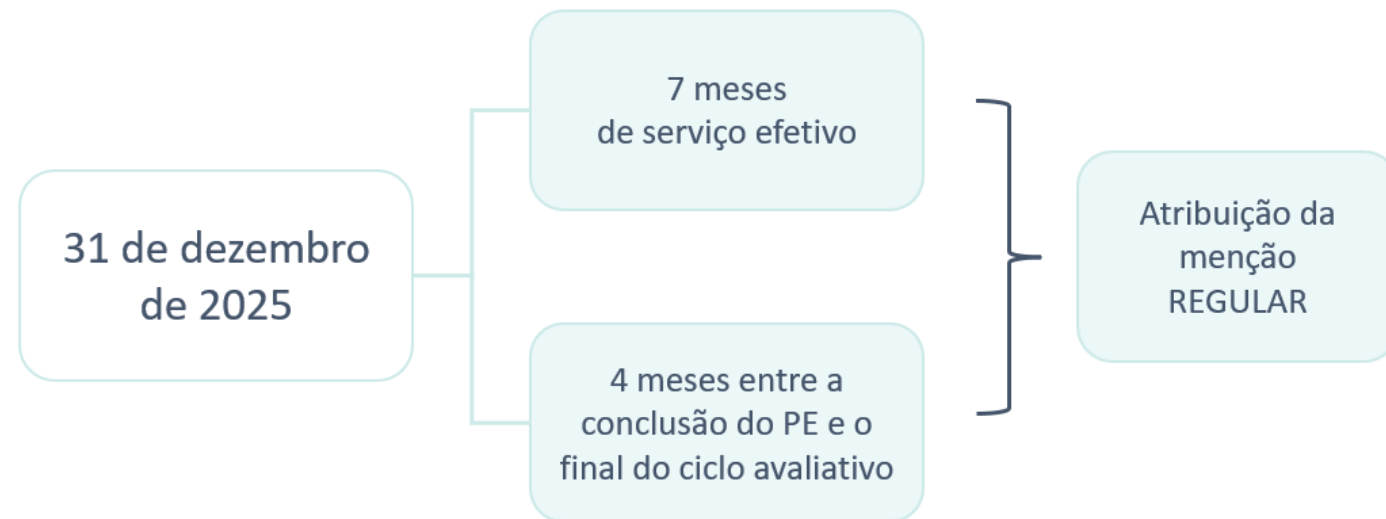
SIADAP 3 | Requisitos funcionais para a avaliação



SIADAP 3 | Requisitos funcionais para a avaliação

Exemplo 1:

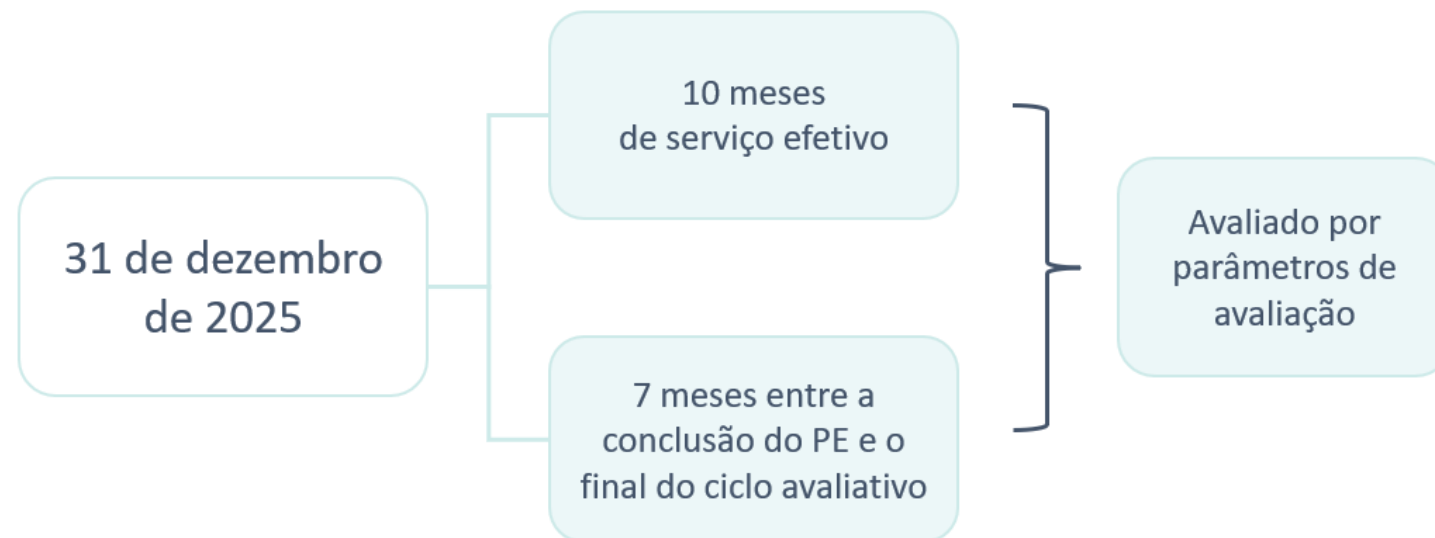
- Trabalhador ingressa na Administração Pública na carreira de assistente operacional a 1 de junho de 2025
- Período Experimental - final de agosto = 90 dias



SIADAP 3 | Requisitos funcionais para a avaliação

Exemplo 2:

- Trabalhador ingressa na Administração Pública na carreira de assistente operacional a 1 de março de 2025
- Período Experimental - final de maio = 90 dias



SIADAP 3 – Principais alterações

- Clarificação do avaliador competente em caso de
sucessão de avaliadores

SIADAP 3 | Sucessão de avaliadores

Em caso de sucessão de avaliadores:

Tem competência para avaliar o superior hierárquico no momento da avaliação

Avaliador cessante remete elementos adequados ao novo avaliador, que devem contemplar uma pronúncia sobre todos os objetivos e competências contratualizados

SIADAP 3 | Sucessão de avaliadores

Ficha de elementos em
caso de sucessão de
avaliadores:

(a preencher pelo
avaliador cessante)

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	/ /														

SIADAP 3 | Sucessão de avaliadores

Para o parâmetro «Resultados», o avaliador cessante deve assinalar nos respetivos campos, a fase de execução em que se encontra cada um dos objetivos:

se a execução ainda não foi iniciada

se se encontra em curso

se já se encontra finalizada

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			

SIADAP 3 | Sucessão de avaliadores

Na avaliação do parâmetro

«Competências»:

São pontuados os comportamentos, assinalando-se a respetiva valoração até à data da cessação de funções do avaliador cessante

1.2 COMPETÊNCIAS

(Preenchidos no início do período de avaliação

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

COMPETÊNCIA ESCOLHIDA	PONTUAÇÃO COMPORTAMENTO
COMPETÊNCIA N.º	
Comportamento A	
Comportamento B	
Comportamento C	
COMPETÊNCIA N.º	
Comportamento A	
Comportamento B	
Comportamento C	

SIADAP 3 – Principais alterações

Alterações à avaliação por ponderação curricular

- Últimos 3 anos
- Avaliador é o superior hierárquico imediato
- 1.^a quinzena dezembro do ano em avaliação: serviços informam trabalhadores em situação de requerer avaliação por PC
- 2.^a quinzena dezembro do ano em avaliação: trabalhador requer avaliação por PC

SIADAP 3 – Principais alterações

- Não existindo acordo sobre a definição dos **parâmetros de avaliação**, embora prevaleça a decisão do avaliador, o avaliado inscreve na ficha de avaliação os motivos que fundamentam a sua discordância
- N° de **competências** escolhidas limitado a um máximo de 8, sendo 2 delas escolhidas pelo dirigente máximo
- Para **trabalhadores com funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar** é obrigatória a escolha de uma competência que evidencie capacidade de coordenação de equipas

SIADAP 3 – Principais alterações

Competências associadas a comportamentos:

Avaliação das competências aferida em função
dos resultados obtidos nos comportamentos
associados

SIADAP 3 – Competências associadas a comportamentos

Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro

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

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

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

SIADAP 3 | Avaliação do parâmetro «Competências»

Competências	Pontuação
Competência demonstrada a um nível elevado	5
Competência demonstrada	3
Competência não demonstrada ou inexistente	1

A avaliação de cada competência é aferida em resultado da pontuação atribuída aos comportamentos observados

A pontuação final do parâmetro «Competências» corresponde à média aritmética das pontuações atribuídas a cada competência

SIADAP 3 | Avaliação do parâmetro «Competências»

Valoração dos comportamentos

A cada competência estão associados **três comportamentos**, identificados por grau de complexidade funcional das carreiras e por cargos, previamente definidos

SIADAP 3 | Avaliação do parâmetro «Competências»

LISTA DE COMPETÊNCIAS GRAU DE COMPLEXIDADE FUNCIONAL 1

N.º	Competências Transversais Nucleares
1	<p data-bbox="772 448 1276 472">ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO</p> <p data-bbox="772 504 1926 601">Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.</p> <p data-bbox="772 662 1258 686">Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul data-bbox="772 722 1926 896" style="list-style-type: none"><li data-bbox="772 722 1926 786">• Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.<li data-bbox="772 793 1926 818">• Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.<li data-bbox="772 825 1926 896">• Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.
2	<p data-bbox="772 976 1233 1001">ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO</p> <p data-bbox="772 1032 1926 1100">Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.</p> <p data-bbox="772 1162 1258 1186">Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul data-bbox="772 1222 1564 1310" style="list-style-type: none"><li data-bbox="772 1222 1564 1246">• Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.<li data-bbox="772 1253 1564 1278">• Reconhece a contribuição dos outros.<li data-bbox="772 1285 1564 1310">• Apresenta contributos para os objetivos comuns.

SIADAP 3 | Avaliação do parâmetro «Competências»

- Quando o nível de exigência de um ou mais comportamentos associados à competência escolhida não se mostre o mais adequado à realização dos objetivos, avaliador e avaliado, por acordo, procedem à sua substituição por outro da mesma componente, de entre os identificados no ReCAP

SIADAP 3 | Avaliação do parâmetro competências

Competência Transversal Nuclear				
ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO				
Áreas de Enquadramento da Competência: Pessoas; Desempenho; Desenvolvimento.				
Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.				
Componentes da Competência				
	<i>Ética e Valores</i>	<i>Compromisso</i>	<i>Conduta Pessoal</i>	
Comportamentos				
Níveis de Exigência dos Comportamentos		Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.	Identifica as práticas alinhadas com o interesse público e atua em conformidade.	Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.
	2	Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público.	Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.	Esclarece os problemas, as expectativas e necessidades do outro, nos termos e no limite da Lei.
	3	Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.	Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.	Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.
	4	Serve de exemplo e encoraja os outros para o cumprimento de padrões elevados de conduta ética.	Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.	Serve de exemplo e encoraja os outros a adotar uma conduta que responda às expectativas do serviço público.
	5	Define e ou assegura as normas e os procedimentos para garantir padrões elevados de conduta ética na Organização, consistentes com os princípios e valores da AP.	Desenvolve, propõe e controla o alinhamento organizacional com os pressupostos do interesse público.	Gere as atividades de equipas, unidade(s) orgânica(s) ou entidade, garantindo um padrão de conduta organizacional consistente com a missão da AP.

Em cada comportamento, cada nível de exigência pressupõe a manifestação do(s) o nível(eis) anteriores.

SIADAP 3 | Avaliação do parâmetro «Competências»

Os comportamentos associados às competências referem-se ao padrão de desempenho médio exigível e traduzem-se nas seguintes valorações:

Comportamentos	Pontuação
O comportamento observável supera o padrão médio exigível	5
O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível	3
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível	1

O padrão médio exigível corresponde à demonstração do comportamento com carácter de regularidade, de modo consistente e eficaz

«Competências»

A pontuação dos três comportamentos determina a valoração da competência

Valoração de Competências	
Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação dos comportamentos mais frequente (3 ou 5)
Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 3
Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 1

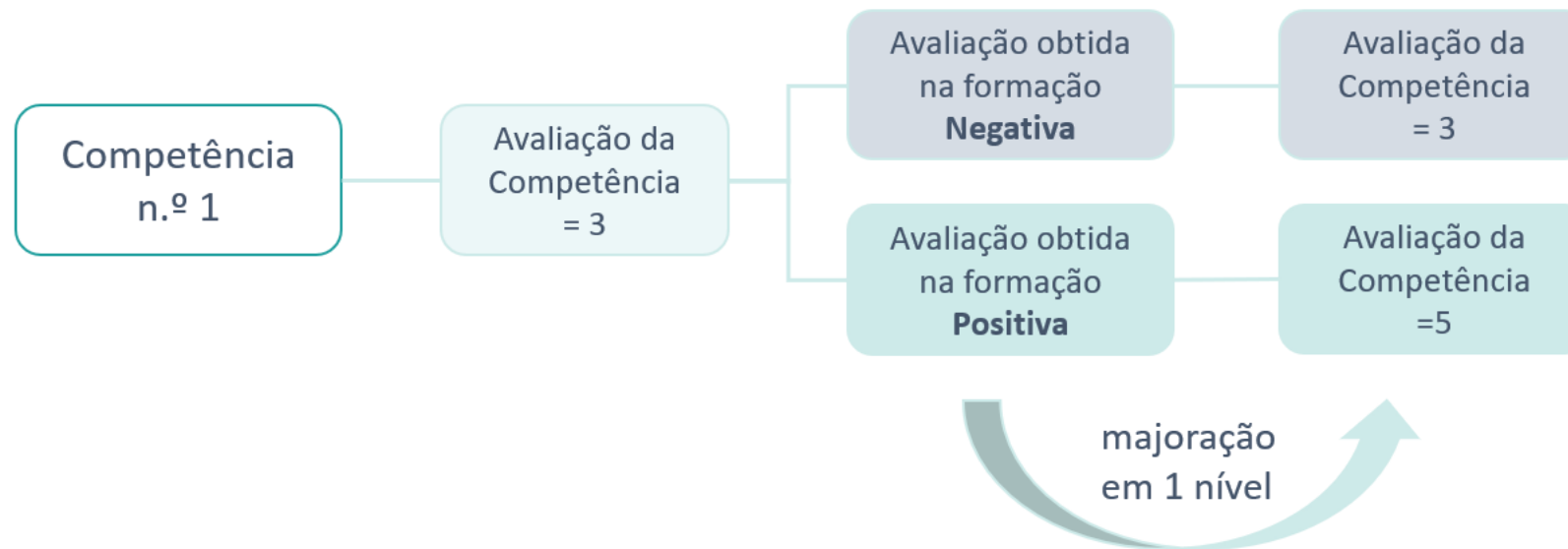
SIADAP 3 – Principais alterações

Uma das competências é objeto de ação de formação:

a avaliação dessa competência é majorada em 1 nível quando a classificação obtida na formação for positiva

SIADAP 3 – Principais alterações

- Avaliação da competência objeto de formação
 - Quando a classificação obtida na formação for positiva, a avaliação da respetiva competência é majorada em 1 nível (até à pontuação máxima de 5)



SIADAP 3 – Principais alterações

Avaliação excepcional apenas por «Competências»

Trabalhadores inseridos em carreiras de complexidade 1 e 2

Trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas

SIADAP 3 – Principais alterações

Novas menções qualitativas

Menção	Avaliação final
«Muito Bom»	de 4 a 5
«Bom»	de 3,500 a 3,999
«Regular»	de 2 a 3,499
«Inadequado	de 1 a 1,999




–

SIADAP 3 – Principais alterações

- Novas menções e pontos correspondentes

Menção	Pontos
«Excelente»	3 pontos
«Muito Bom»	2 pontos
«Bom»	1,5 pontos
«Regular»	1 pontos
«Inadequado»	0 pontos



SIADAP 3 – Principais alterações

Pontos necessários para alteração de
posicionamento remuneratório

8 pontos

SIADAP 3 – Principais alterações

- Diferenciação de desempenhos para **60%** dos trabalhadores:
 - 30% para desempenho «Bom»
 - 30% para desempenho «Muito Bom» e, de entre estes
 - 10% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho «Excelente»

SIADAP 3 – Principais alterações

Quando reconhecido Desempenho Excelente do Serviço em SIADAP 1

De 30% para **50 %** para desempenho Muito Bom

De 10% para **15 %** do total dos trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho Excelente (de entre os Desempenhos Muito Bom)

A avaliação de Desempenho Bom não está limitada a **30%**

Donde ... possibilidade de **100%** de trabalhadores com diferenciação de desempenho

SIADAP 3 – Principais alterações

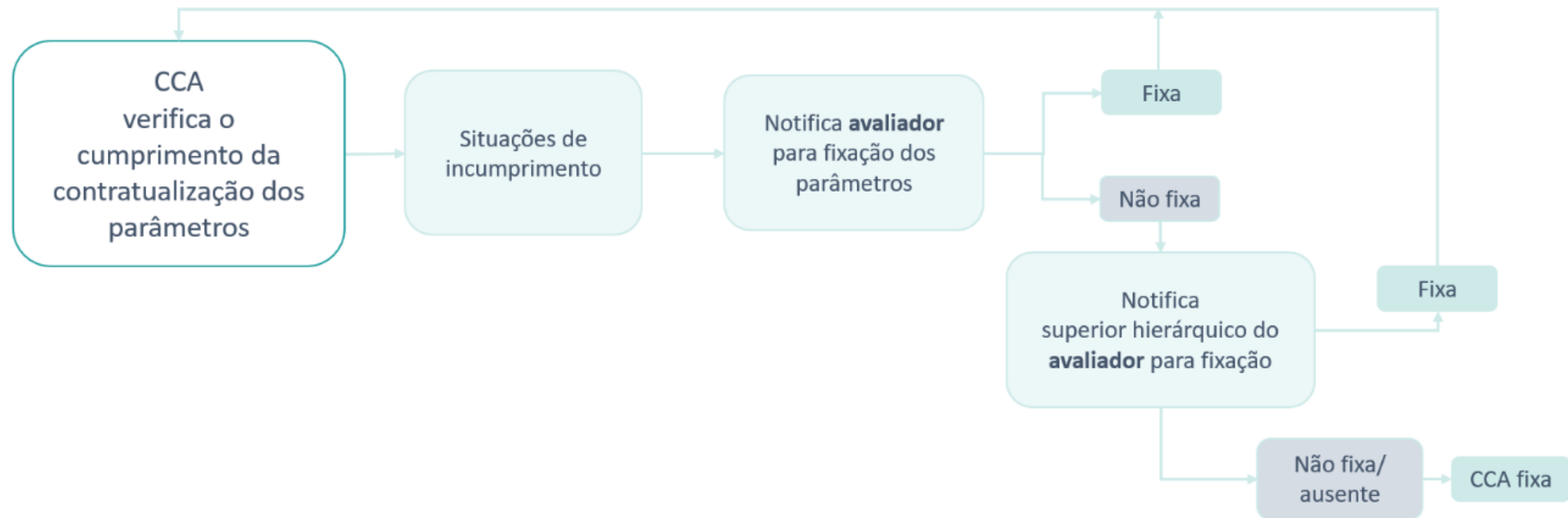
- Percentagens distribuídas proporcionalmente por:
 - carreiras
 - categorias (carreiras pluricategoriais)
 - trabalhadores com funções de coordenação e chefia multidisciplinar

SIADAP 3 – Principais alterações

- Fases:
 - Controlo e garantia do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação (CCA)

SIADAP 3 – Principais alterações

- Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros



SIADAP 3 – Principais alterações

Fases:

- Autoavaliação: trabalhador pode (deve) propor que lhe seja reconhecido o desempenho «Excelente»
- Avaliação: avaliador pode (deve) propor o reconhecimento de desempenho «Excelente» ao trabalhador com proposta de menção «Muito Bom»

SIADAP 3 – Principais alterações

Fases:

CCA realiza reunião única de harmonização e validação de propostas de avaliação

SIADAP 3 | Harmonização das avaliações

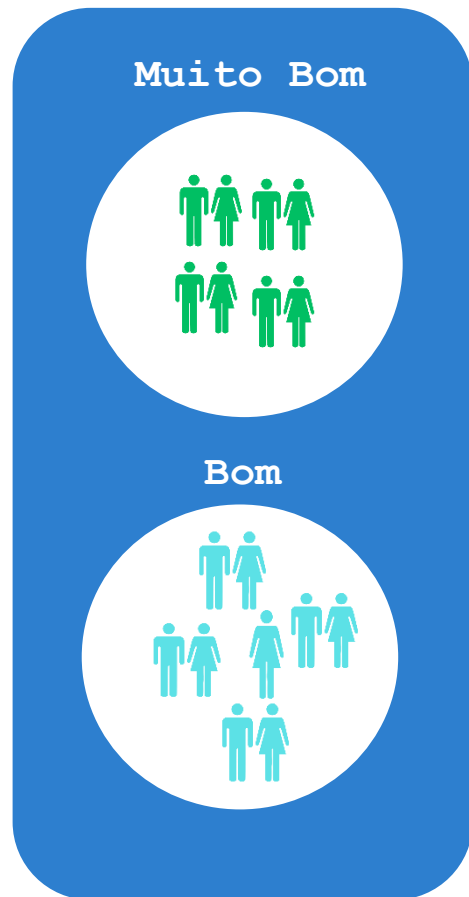
O CCA, em reunião única, analisa as propostas de avaliação e harmoniza as avaliações de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos

Valida as propostas de avaliação de desempenho «**Muito Bom**», «**Bom**» e «**Inadequado**»

Procede ao reconhecimento de desempenho «**Excelente**»

Em caso de não validação da proposta de avaliação, estabelece a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa

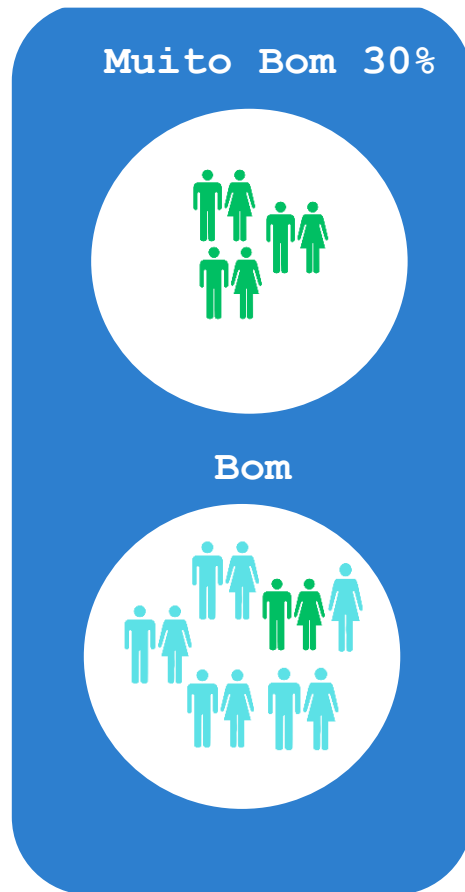
Propostas de Avaliações



Muito Bom
validados

Muito Bom não
validados

Muito Bom 30%



Reconhecimento
Excelente

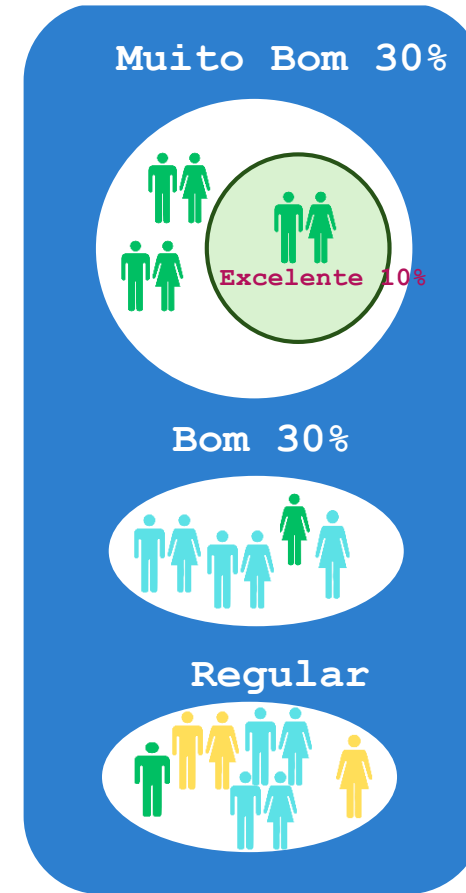
Muito Bom
validados

Bom
validados

Bom não
validados

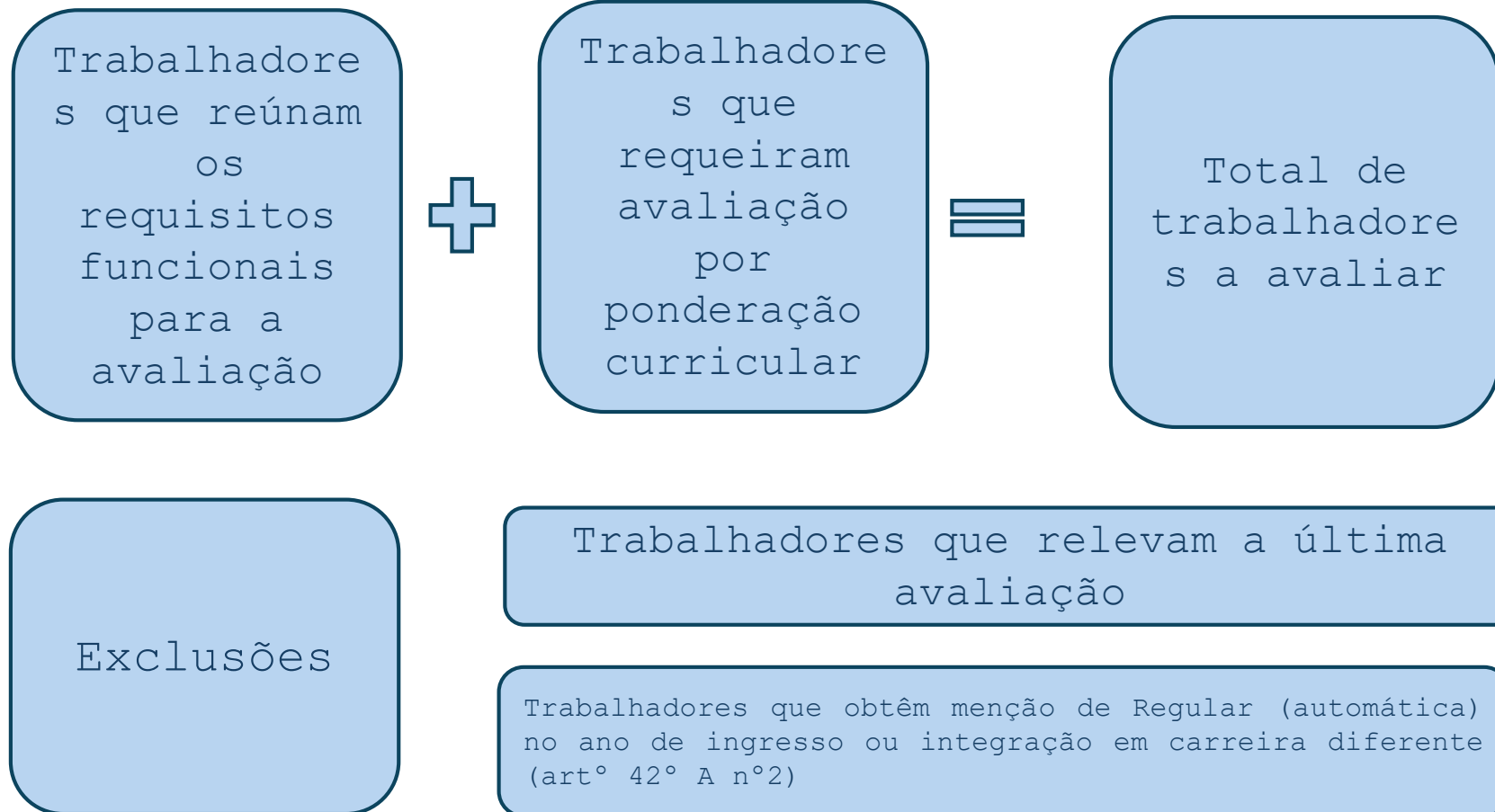
Avaliações finais

Muito Bom 30%



SIADAP 3 | Diferenciação de Desempenhos

Universo de trabalhadores a considerar



Exemplo

Serviço com:

- 20 trabalhadores que reúnem requisitos funcionais para avaliação
(dos quais 5 com contrato a termo resolutivo)
 - 10 trabalhadores que “arrastam” nota
 - 2 trabalhadores com requerimento de ponderação curricular
 - 2 trabalhadores que tiveram avaliação automática de regular
-
- Qual o universo (n°) de trabalhadores a considerar para apuramento das quotas ?

SIADAP 3 – Principais alterações

Nova composição do CCA:

- dirigente máximo
- responsável RH
- dirigentes superiores de 2.º grau e
- um dirigente de cada unidade orgânica até ao limite de 10

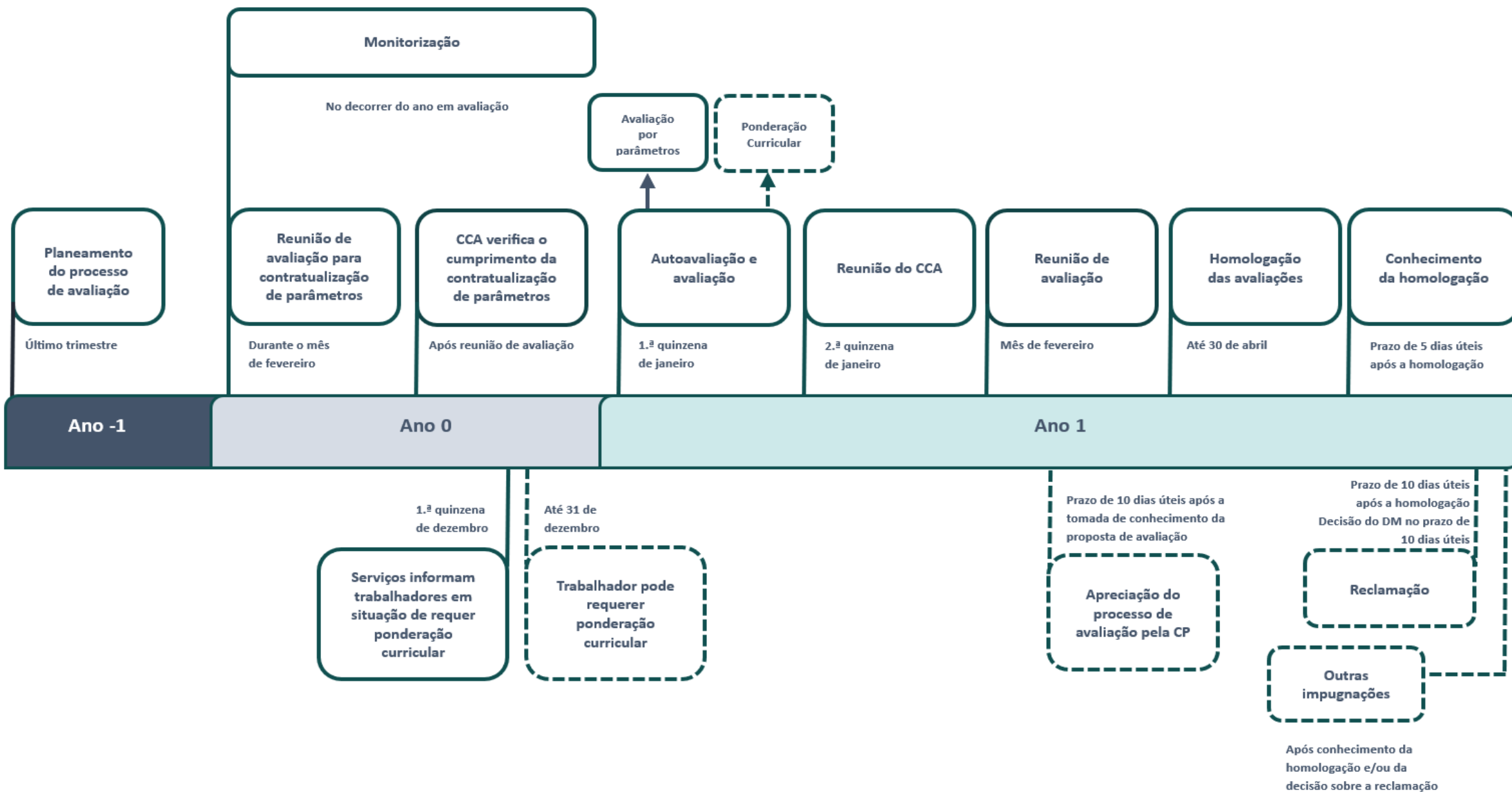
SIADAP 3 – Principais alterações

Reclamação:

Aumenta o prazo para apresentação de reclamação de 5 para 10 dias úteis

Diminui o prazo de resposta do dirigente máximo de 15 para 10 dias úteis

SIADAP 3 | Cronograma



Norma transitória - impactos no
ciclo avaliativo 2023/2024



Norma Transitória

Artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de
10 de janeiro

- Desempenho do ciclo avaliativo
2023/2024 | avaliado em 2025
- Antecipação de efeitos SIADAP 3

Norma Transitória

Mantêm-se no ciclo avaliativo 2023/2024

- Parâmetros de avaliação contratualizados
- Critérios de avaliação por ponderação curricular já fixados pelo CCA

Norma Transitória

Novo no ciclo avaliativo 2023/2024

- Menções qualitativas
- Percentagens de diferenciação de desempenhos
- Pontos necessários para alteração de posicionamento remuneratório
- Composição CCA para efeitos do Planeamento

Norma Transitória

Último trimestre 2024 :

Planeamento

- Orientações do CCA asseguram o cumprimento das novas percentagens de diferenciação de desempenhos

Norma Transitória

1.^a quinzena de janeiro 2025

Autoavaliação:

Realizada no modelo de ficha aprovado
pela Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de
setembro

Norma Transitória

3. COMPETÊNCIAS

3.1 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 1		X	
Comportamento A			
Comportamento B			
Comportamento C			
COMPETÊNCIA N.º 2	X		
Comportamento A			
Comportamento B			
Comportamento C			

Norma Transitória

1.^a quinzena de janeiro 2025

Avaliação

- Efetuada com base nas novas menções qualitativas
- Realizada no modelo de ficha utilizado no ciclo avaliativo 2023/2024
- Em caso de atribuição da menção de desempenho de «Muito Bom» ou de «Bom», deve o avaliador adaptar os campos das fichas de avaliação, fazendo substituir a designação da menção de «Relevante» pela designação da menção de «Muito Bom» ou de «Bom»

Norma Transitória

Avaliação

- Em caso de proposta da menção de desempenho «Muito Bom», e se o avaliador pretender propor o reconhecimento de desempenho «Excelente», deve anexar à proposta de avaliação documento autónomo devidamente fundamentado para o efeito
- A proposta de reconhecimento de desempenho «Excelente» só será apreciada pelo CCA caso tenha obtido a validação de desempenho «Muito Bom»

Norma Transitória

2.^a quinzena janeiro 2025:

Reunião do CCA

- CCA com nova composição: dirigente máximo, responsável RH, dirigentes superiores de 2.º grau, um dirigente de cada unidade orgânica até ao limite de 10
- Harmonização e validação das propostas de avaliação numa única reunião: CCA assegura o cumprimento das novas percentagens de diferenciação de desempenhos

Norma Transitória

- Menções de desempenho e pontos correspondentes para o ciclo avaliativo 2023/2024

Menção	Pontos
«Excelente»	6 pontos
«Muito Bom»	4 pontos
«Bom»	3 pontos
«Regular»	2 pontos
«Inadequado»	0 pontos

Norma Transitória

- Alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária a partir de 2025

Menções necessárias para alteração de posicionamento por opção gestionária	
2	Reconhecimento de desempenho «Excelente» consecutivos
3	Menções de desempenho «Muito Bom» consecutivas
4	Menções de desempenho «Bom» consecutivas
5	Menções de desempenho «Regular» consecutivas

Norma Transitória

- Alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária
 - Conversão em ciclos anuais

Menções necessárias a partir de 2025	Biénio 2019-2020		Biénio 2021-2022		Biénio 2023-2024	
	Conversão em ciclos anuais					
2 reconhecimentos desempenho «Excelente» consecutivos	—		—		«Excelente»	
3 menções «Muito Bom» consecutivas	—		«Relevante»		1. ^a menção	2. ^a menção
4 menções «Bom» consecutivas	—		«Relevante»/«Excelente»		2. ^a menção	3. ^a menção
5 menções «Regular» consecutivas	«Adequado»		«Adequado»		3. ^a menção	4. ^a menção
	1. ^a menção	2. ^a menção	3. ^a menção	4. ^a menção	5. ^a menção	

Preparação do ciclo avaliativo 2025



Preparação do ciclo avaliativo 2025

Último trimestre 2024:

Planeamento

- Articulação entre os vários subsistemas do SIADAP - alinhamento dos objetivos do serviço, dos dirigentes e demais trabalhadores
- Fixação de orientações sobre definição de objetivos e resultados a atingir (... tipo de indicadores, critérios de superação a considerar...)
- Estabelecimento de 2 competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios e dos trabalhadores

Preparação do ciclo avaliativo 2025

Último trimestre 2024:

Planeamento

- Estabelecimento de 2 competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores
- Decisão da avaliação do desempenho incidir apenas sobre o parâmetro «Competências» para as carreiras de grau de complexidade 1 e 2

Avaliação do ciclo avaliativo 2025

Durante o ano 2025:

CCA define novos critérios de avaliação
por ponderação curricular e respetiva
valorização

Ferramenta tecnológica

O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública é suportado por ferramenta tecnológica que operacionaliza o SIADAP.

A utilização da ferramenta tecnológica tem carácter facultativo para a administração regional e para a administração local.

A ferramenta tecnológica de suporte, designadamente quanto à definição das funcionalidades a observar, bem como das normas de segurança a adotar, é objeto de regulamentação por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da modernização administrativa e da Administração Pública.

Adaptações SIADAP

- Podem ser aprovados sistemas alternativos ao SIADAP adaptados às especificidades das administrações regional e autárquica.
- 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
- No caso dos institutos públicos, a adaptação é aprovada em regulamento interno
- As adaptações ao SIADAP são feitas respeitando o disposto na 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 lei.
- Em função da especificidade das funções das carreiras, pode, exceccionalmente, promover -se adaptação ao disposto na alínea b), fixando apenas a avaliação do desempenho baseada nas competências demonstradas e a desenvolver.

OBRIGADA