

NORMAS DE APLICAÇÃO DO SIADAP 3 NA AET

O Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) aprovou em reunião de 3 de janeiro de 2025 as seguintes orientações, para o SIADAP 3, a serem consideradas no processo de avaliação de desempenho relativo a 2025.

No início do ciclo anual de avaliação ou no início de novas funções, o avaliador contratualiza com o avaliado os objetivos, respetivos indicadores de medida e critérios de superação, bem como as competências, incluindo a que é objeto de formação, e os comportamentos associados.

As percentagens de diferenciação do SIADAP 3 no AET aplica-se à carreira de técnico superior.

a) Fixação de objetivos:

Devem ser fixados para cada técnico quatro (4) Objetivos (dois funcionais, um de relacionamento e um de grau de satisfação);

b) Critérios de superação dos objetivos:

Indicadores:

- Tempo/dias/meses – supera se para além do objetivo concretizado antecipar em ____ dias/meses (converter em percentagem);
- Percentagem – supera se realizar mais ou atingir ____% da percentagem definida no objetivo;
- Número de unidades – supera se realizar/reduzir mais _____ unidades para além das definidas no objetivo. (Converter em percentagem).

c) Avaliação dos objetivos:

Cada objetivo deve ser avaliado numa escala de três níveis (superado - 5, atingido - 3 e não atingido - 1), resultando a pontuação final do parâmetro “resultados”, da média aritmética das pontuações obtidas em todos os objetivos.

d) Fixação de competências:

O parâmetro “Competências” assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco e não superior a oito. A avaliação do parâmetro “Competências” assenta em competências transversais nucleares e funcionais, constantes do anexo à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

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.

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.

As competências são fixadas nos termos do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e escolhidas de entre as competências e os comportamentos associados a desenvolver pelo técnico, constantes do anexo à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

A cada competência estão associados três comportamentos, que constam do anexo à Portaria referida, identificados por grau de complexidade funcional das carreiras e ou categorias, padronizados de acordo com níveis de exigência.

Devem ser contratualizadas sete (7) competências, sendo 3(três) competências transversais nucleares e 4(quatro) competências transversais funcionais.

- ✓ **ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO (2):** Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
- Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

- ✓ **ORIENTAÇÃO PARA A MUDANÇA E INOVAÇÃO (3):** Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
- Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.
- Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.

- ✓ **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS (4):** Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
- Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
- Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

- ✓ **ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS (5):** Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
- Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.

- Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
- ✓ **INICIATIVA (8):** Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.
 - Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.
 - Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.
- ✓ **ORGANIZAÇÃO, PLANEAMENTO E GESTÃO DE PROJETOS (10):** Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
 - Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.
 - Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.
- ✓ **INTELIGÊNCIA EMOCIONAL (15):** Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho.

- Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros.
- Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa.

Quando um ou mais comportamentos associados à competência 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.

A competência **ORIENTAÇÃO PARA A MUDANÇA E INOVAÇÃO (3)** é objeto de ação de formação, sendo esta competência majorada em 1 nível, até à pontuação máxima de 5, quando a avaliação obtida na formação correspondente seja positiva.

e) Avaliação das competências:

Cada competência é valorada numa escala de três níveis (demonstrada a um nível elevado – 5, demonstrada – 3 e não demonstrada ou inexistente – 1), resultando a pontuação final a atribuir no parâmetro “competências” da média aritmética das pontuações atribuídas a todas elas.

A classificação da competência objeto de ação de formação é majorada em 1 nível, até à pontuação máxima de 5, quando a avaliação obtida na formação correspondente seja positiva.

f) Classificação final:

Deverão ser avaliados todos os trabalhadores que no ano de 2025 apresentem serviço efetivo com, pelo menos, 6 meses.

- Para a fixação da classificação final é atribuída ao parâmetro “resultado dos objetivos” uma ponderação de 60% e ao parâmetro “competências” uma ponderação de 40%;
- A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação;
- A avaliação final é expressa nas seguintes menções:
 - Muito bom — Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
 - Bom — Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
 - Regular — Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;

- Inadequado — Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador.
- As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas

g) Critérios de diferenciação do mérito e excelência:

A menção de desempenho muito bom será atribuída, no universo dos trabalhadores com avaliação igual ou superior a 4, aos trabalhadores que tiverem a pontuação mais elevada que couber no produto da aplicação da percentagem de 30%, nos termos da alínea a) do n.º 1 do art.º 75.º do SIADAP e de entre estas, 10 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento do desempenho excelente.

A menção de desempenho bom será atribuída, no universo dos trabalhadores com avaliação correspondente a uma avaliação final de 3,500 a 3,999, aos trabalhadores que tiverem a pontuação mais elevada que couber no produto da aplicação da percentagem de 30%, nos termos da alínea b) do n.º 1 do art.º 75.º do SIADAP.

Aos restantes trabalhadores daqueles universos, cuja pontuação não couber na aplicação daquelas percentagens, poderá ser atribuída a pontuação de 3,999 valores e a respetiva menção de Desempenho bom ou a pontuação de 3,499 valores e a respetiva menção de Desempenho regular.

Apenas serão ponderadas, para efeitos de eventual atribuição da menção de mérito de desempenho excelente, as classificações iguais ou superiores a 4,9. A diferenciação deve ser expressa na ficha de avaliação com a respetiva fundamentação que deverá explicar a relevância que os Objetivos superados tiveram no funcionamento da instituição e deverá também ser acompanhada de documentos comprovativos da satisfação dos utentes, bem como, de que o desempenho em causa foi determinante para a concretização dos Objetivos da unidade orgânica.

h) Critérios de desempate na avaliação de desempenho:

Conforme o estipulado no art.º 51.º-A da lei n.º 66-B/2007, definiu, para apuramento das avaliações do pessoal não docente, os seguintes critérios de desempate, não cumulativos, com análise consecutiva:

- 1º - A avaliação obtida no parâmetro de <<Resultados>>;
- 2.º - A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo;
- 3º - Avaliação quantitativa de desempenho do biénio anterior 2023/2024 (dois mil e vinte e três, dois mil e vinte e quatro);
- 4º - Tempo de serviço;
- 5º - Idade.

i) Calendário:

É definida a data de 31 de março de 2025 como data limite para a contratualização dos objetivos e indicadores e fixação das competências e respetivos comportamentos associados.

Caso haja necessidade poderá haver um momento de revisão de objetivos na última semana do 1.º semestre de 2025 (entre 23 e 30 de junho de 2025), sem prejuízo de outros momentos que possam surgir por iniciativa do avaliador ou mediante requerimento do avaliado.

A revisão ou reformulação dos objetivos inicialmente contratualizados pode ocorrer nos casos de condicionalismos (de natureza política ou administrativa) que impeçam o previsto desenrolar da(s) atividade(s). A ocorrer esta necessidade, o avaliador e o avaliado devem preencher a ficha de reformulação de objetivos prevista na Portaria.

j) Critérios para aplicação da Ponderação Curricular:

Os interessados devem apresentar o pedido de ponderação curricular até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação.

As avaliações de desempenho dos trabalhadores por ponderação curricular serão realizadas nos termos do artigo 43º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, de acordo com os seguintes elementos:

- I. As habilitações académicas e profissionais (HAP);
- II. A experiência profissional (EP);
- III. A valorização curricular (VC);
- IV. O exercício de funções de chefia ou exercício de funções de Coordenação nos termos legalmente previstos, ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EC – Exercício de Cargos).

A avaliação por ponderação curricular (PC) será obtida através da seguinte fórmula:

$$PC = (HAP \times 0,10) + (EP \times 0,55) + (VC \times 0,20) + (EC \times 0,15)$$

I. Nas Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)

As habilitações académicas consideradas serão apenas as que correspondem a níveis formais de ensino, desde que devidamente comprovadas por documento emitido pelo estabelecimento de ensino que as conferiu.

As habilitações profissionais a ter em conta serão as legalmente reconhecidas ou equiparadas, desde que sejam ou tenham sido requisito de ingresso na carreira.

A escala será a constante da seguinte tabela:

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)	Valoração
Superior às legalmente exigidas para a função.	5 valores
As legalmente exigidas para a função	3 valores

II. Experiência Profissional (EP)

Para avaliação da experiência profissional serão tidas em conta as funções exercidas no ano em avaliação, declaradas pelo avaliado e confirmadas pelo respetivo superior hierárquico ou pela entidade onde foram exercidas. A pontuação relativa a este elemento será atribuída do seguinte modo:

(só serão tidas em conta as funções exercidas no ano em avaliação)	Valoração
Exercício de funções em duas ou mais áreas	5 valores
Exercício de funções em uma área	3 valores
Exercício regular de funções inerentes à Carreira, desempenhado por um período até 3 meses.	1 valor

III. Valorização Curricular (VC)

Na Valorização Curricular considera-se a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos 5 anos.

Para este efeito consideram-se ainda cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios.

Quando não seja possível identificar a duração do evento em horas, a respetiva duração em dias deverá ser traduzida para aquela unidade, considerando um dia equivalente a seis horas, e meio-dia a três horas. Cabe ao avaliador apurar a respetiva duração.

A valoração desta componente será feita nos seguintes termos:

Valorização Curricular (VC)	Valoração	
Ações de formação, estágios, Congressos, seminários ou outros similares	Superior a 60 horas	5 valores
	Até 60 horas	3 valores
	Sem formação	1 valor

IV. Exercício de Cargos (EC)

No Exercício de Cargos (EC) é considerado o exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou de relevante interesse social, nos termos definidos nos artigos 7º e 8º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

A valoração desta componente será feita nos seguintes termos:

Exercício de Cargos (EC)	Valoração
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social pelo período superior a 3 anos	5 valores
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social pelo período até 3 anos	3 valores
Não exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social	1 valor

Aprovado no Conselho Coordenador de Avaliação realizado no dia 3/01/2025.