

DESPACHO

PARA: Dirigentes avaliadores e trabalhadores

N.º: REF.: I-2025-002497

Classificação.: 250.20.800.2025000693

DE: Luís Santos (DG)

DATA: 2025-06-04

ASSUNTO: SIADAP 3 - Orientações e critérios para o ciclo de avaliação 2025

1. Nota introdutória

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, estabeleceu o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP).

O SIADAP foi objeto de várias alterações legislativas, sendo a mais recente, a quarta alteração, operada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.

Este diploma vem proceder à revisão do SIADAP através da adoção de um novo modelo com medidas de grande impacto, quer para os serviços, quer para o desenvolvimento da carreira dos trabalhadores, promovendo, designadamente, a retoma dos ciclos avaliativos anuais, adotando novas menções qualitativas correspondentes à avaliação final quantitativa, fixando percentagens mais amplas com vista à diferenciação de desempenhos e reduzindo o número de pontos necessários para a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório.

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.

Relativamente ao Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública (**SIADAP 1**), a avaliação é anual e é feita com base nos parâmetros de eficácia, eficiência e qualidade.

A avaliação de desempenho de cada serviço assenta num quadro de avaliação e responsabilização (QUAR), sujeito a avaliação permanente e atualizado a partir dos sistemas de informação do serviço, onde se evidenciam:

- A missão do serviço;

CULTURA

- Os objetivos estratégicos plurianuais determinados superiormente;
- Os objetivos anualmente fixados e, em regra, hierarquizados;
- Os indicadores de desempenho e respetivas fontes de verificação;
- Os meios disponíveis, sinteticamente referidos;
- O grau de realização de resultados obtidos na prossecução de objetivos;
- A identificação dos desvios e, sinteticamente, as respetivas causas;
- A avaliação final do desempenho do serviço.

Relativamente ao **Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3)**, a avaliação do desempenho dos trabalhadores tem periodicidade anual, e respeita ao desempenho do ano civil anterior

O processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir, para o ciclo avaliativo de 2025, decorrerá já sob a vigência da Lei n.º 66-B/2007, na redação que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos a caracterização da situação de superação de objetivos.

Na sequência das orientações e critérios a adotar na Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas (DGLAB), para o próximo ciclo avaliativo 2025, fixados pelo CCA, em reunião de 15 de maio de 2025, determino o seu cumprimento nos termos seguintes:

2. Contratualização dos parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores incide sobre os seguintes parâmetros:

- «**Resultados**» obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica;
- «**Competências**» que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

A contratualização dos parâmetros ocorre no início de cada período anual de avaliação ou no início do exercício de novas funções no mesmo ou em diferente serviço ou unidade orgânica.

É efetuada a reunião entre o avaliador e avaliado, destinada a contratualizar os objetivos, respetivos indicadores de medida e critérios de superação, bem como as competências a demonstrar e a formação a associar às mesmas.

A contratualização dos parâmetros de avaliação **do ano 2025** (ciclo de avaliativo) deverá ocorrer no momento da reunião de avaliação relativa ao biénio 2023/2024.¹

2.1 Parâmetro «Resultados»

O **parâmetro «Resultados»** decorre da verificação do grau de cumprimento dos **objetivos previamente definidos**.

Os objetivos a considerar no âmbito do SIADAP3 decorrem dos instrumentos de planeamento para o novo ciclo, nomeadamente dos objetivos estratégicos plurianuais e objetivos anuais fixados para a DGLAB no âmbito do QUAR, e dos objetivos aprovados para cada unidade orgânica, e tem, **para a avaliação final, uma ponderação de 60 %²**, sendo que a pontuação final dos parâmetros é expressa até às centésimas e, quando possível, milésimas.

Na formulação dos objetivos recomenda-se que sejam considerados os seguintes documentos:

- Guia de apoio à formulação e avaliação de objetivos no âmbito do SIADAP3;
- Harmonização dos objetivos da área dos arquivos.

2.1.1 Número de objetivos

Os objetivos a fixar a cada trabalhador **são de no mínimo três e no máximo de cinco³** objetivos.

Para cada objetivo devem ser estabelecidos indicadores de medida de desempenho, não devem ultrapassar o número de três, e deve considerar-se obrigatoriamente a possibilidade de superação do objetivo.

2.1.2 Formulação dos objetivos

Os objetivos a fixar decorrem dos objetivos fixados para cada unidade orgânica a que o trabalhador esteja afeto e do conteúdo das funções inerentes ao posto de trabalho que este ocupa.

Em regra, os objetivos a fixar devem ser:

¹ Artigo 45.º-B da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

² Artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

³ Artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

CULTURA

- De produção de bens e atos ou prestação de serviços, visando a eficácia;
- De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
- De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
- De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

Além de fixados em harmonia com as atividades das unidades orgânicas onde são exercidas as funções, os objetivos dos trabalhadores devem, na sua conceção:

- Utilizar uma linguagem clara, concreta e precisa;
- Descrever os objetivos em termos de resultados esperados (e não através da enumeração de atividades, procedimentos ou tarefas que caracterizem as funções);
- Ser mensuráveis, balizados no tempo e realizáveis, mas exigentes para permitir e clarificar as melhorias;
- Explicitar claramente os indicadores de medida, definindo grandezas que permitam quantificar o desempenho em metas a atingir e consequentemente avaliar o cumprimento dos objetivos;
- Definir critérios de superação, utilizando uma escala de avaliação com três níveis de realização: objetivo superado; objetivo atingido; objetivo não atingido.
- Estabelecer resultados de forma proporcional aos meios disponíveis e tempo de realização;
- Considerar a capacidade de controle do trabalhador na execução dos objetivos, não permitindo que possam estar dependentes de causas e condições externas;
- Introduzir elementos que materializem desafios, inovação e promoção de melhorias, mantendo, no entanto, a **exequibilidade dos objetivos e permitam a superação dos mesmos**.

Para os trabalhadores que tenham sido avaliados no biénio 2023-2024 com a menção qualitativa de desempenho inadequado, é obrigatório num dos objetivos a identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador.

Relativamente aos critérios de superação dos objetivos, os avaliadores deverão ter em consideração que a definição deve ser ambiciosa, rigorosa e revelar um grau de dificuldade pertinente. Para tanto, deverá ser tido em conta:

- No caso do objetivo em que o(s) indicador(es) de medida se traduz(em) em metas quantitativas (expressas em quantidades absolutas ou valores percentuais), a superação deve representar um acréscimo não inferior a 25% sobre o valor indicado, sem prejuízo da qualidade.
- Será admissível a fixação de valores entre 15% e 25% quando se revelar materialmente impossível a aplicação da regra dos 25%, devendo o avaliador, na fase da definição dos objetivos, fundamentar a sua opção na ficha de avaliação de desempenho do trabalhador.
- No caso do objetivo em que o indicador de medida se traduz em metas temporais, devem ser fixados intervalos de tempo durante os quais se considera que o mesmo é atingido. Considera-se que o objetivo é superado quando simultaneamente se atinge um ganho efetivo e ocorreu uma antecipação de 50% do intervalo mínimo fixado.
- No caso de projetos com complexidade, desenvolvidos em várias etapas, ocupando a maior parte do ciclo, com cronogramas negociados superiormente e/ou com entidades externas, em que aquela antecipação não seja viável, admite-se a antecipação para valores entre os 20% e 50%, devendo o avaliador, na fase da definição dos objetivos, fundamentar a sua opção na ficha de avaliação de desempenho do trabalhador.
- No caso do objetivo em que o(s) indicador(es) de medida se traduz(em) em metas qualitativas a superação tem de possuir uma meta explícita e representar um resultado de manifesta qualidade, bem documentada e fundamentada, alinhado com os objetivos dos serviços e do organismo, com demonstração do impacto no público-alvo (sempre que esta seja possível estabelecer) ou na melhoria dos processos e de inequívoca utilidade para o desenvolvimento dos mesmos.

2.1.3 Tarefas desenvolvidas previamente à contratualização dos parâmetros de avaliação

Sempre que seja exequível, deve ser contabilizado o trabalho realizado pelo avaliado, desde o início do contacto funcional até à data da contratualização dos objetivos.

2.1.4 Processo de negociação

Os objetivos devem ser negociados entre avaliador e avaliado, o que significa tomar em consideração a experiência, opinião e argumentos do último de forma a gerar compromisso e a motivar os avaliados para a sua realização.

Os objetivos a atingir por cada trabalhador devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de ausência de acordo, a posição do avaliador, devendo neste caso o avaliado proceder à justificação, em espaço próprio na ficha de avaliação, dos motivos que fundamentam a sua discordância⁴.

2.2 Parâmetro «Competências»

O parâmetro 'Competências' assenta em competências previamente escolhidas da lista de competências definidas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

O parâmetro competências têm uma ponderação de **40%**⁵, sendo que as pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

A avaliação do parâmetro «Competências» assenta em competências transversais nucleares (competências que traduzem a visão, os valores e a cultura da Administração Pública) e funcionais (competências específicas, associadas às áreas de atividade e ou a postos de trabalho dependentes do contexto funcional), constantes do anexo I da presente portaria da qual faz parte integrante.

A cada competência estão associados três comportamentos, que constam do anexo I da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

A avaliação do parâmetro "Competências" é aferida pela média aritmética apurada em todas as competências contratualizadas e avaliadas pelos respetivos comportamentos.

2.3 Número de «Competências»

As competências definidas pelo CCA **são em número de oito**⁶, para qualquer uma das carreiras.

Sendo que duas das competências transversais nucleares são previamente escolhidas pelo dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, as restantes seis competências transversais, nucleares ou funcionais, são estabelecidas pelo avaliador em sintonia, sempre que possível, com o avaliado.

2.3.1 Competências obrigatórias

As duas competências obrigatórias, definidas pelo Diretor-Geral em reunião de CCA, datada de 15 de maio de 2025, foram as seguintes:

⁴ Artigo 45.º-B da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

⁵ Artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

⁶ Artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

Carreira categoria	Competências obrigatórias	
Técnico Superior / Especialista de sistemas e tecnologias de informação	N.º 2	Orientação para a colaboração
	N.º 4	Orientação para os resultados
Assistente Técnico / Técnico de sistemas e tecnologias de informação	N.º 2	Orientação para a colaboração
	N.º 4	Orientação para os resultados
Assistentes Operacionais	N.º 2	Orientação para a colaboração
	N.º 4	Orientação para os resultados

2.3.2 Competências definidas por avaliador

As restantes seis competências 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 n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

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.**, sendo que a formação é objeto de avaliação pela entidade formadora.

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 é positiva.

2.4 Avaliação com base apenas no parâmetro «Competências»

Em casos excepcionais, a avaliação dos desempenhos pode incidir apenas sobre o parâmetro «competências», mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA⁷.

A avaliação apenas é admissível no caso de estarem cumulativamente reunidas as seguintes condições:

- Se trate de trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2;

⁷ Artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

- Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

As competências definidas pelo CCA **são em número de dez⁸**, para qualquer uma das carreiras.

As duas competências obrigatórias, definidas pelo Diretor-Geral em reunião de CCA, datada de 15 de maio de 2025, foram as seguintes:

Carreira categoria	Competências obrigatórias	
Assistente Técnico / Técnico de sistemas e tecnologias de informação	N.º 2	Orientação para a colaboração
	N.º 4	Orientação para os resultados
Assistentes Operacionais	N.º 2	Orientação para a colaboração
	N.º 4	Orientação para os resultados

A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respetiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.

A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

2.5 Inexistência de acordo sobre a definição dos parâmetros

A ausência de acordo entre avaliador e avaliado não constitui impedimento à formalização da contratualização dos parâmetros de avaliação constantes na respetiva ficha de avaliação de desempenho, porquanto prevalece sempre a decisão do avaliador.

Contudo, se após o processo de negociação dos parâmetros de avaliação se mantiver uma situação de divergência, o avaliado deve proceder à justificação em ficha de avaliação dos motivos que fundamentam a sua discordância⁹.

3. Sucessão de avaliadores

De acordo com o disposto no artigo 42.º-B da Lei n.º 66-B/2017, de 28 de dezembro, na sua atual redação, se no decurso do ciclo avaliativo se sucederem vários avaliadores, tem competência para

⁸ Artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

⁹ Artigo 45.º-B da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

avaliar o último avaliador (superior hierárquico com funções de dirigente superior ou intermédio) no momento da realização da avaliação.

O avaliador cessante, previamente ao termo do exercício do seu cargo ou função, assegura a entrega dos elementos adequados a uma efetiva avaliação, referente ao período em que o trabalhador foi seu avaliado. Em caso de alteração de unidade orgânica e/ou de serviço do trabalhador, compete aos anteriores avaliadores remeter ao novo avaliador do Serviço de destino do trabalhador os elementos adequados a uma efetiva avaliação.

Os elementos devem contemplar uma pronúncia sobre todos os objetivos e competências contratualizados, referente ao período de contacto funcional entre o avaliador e avaliado, e serem remetidos na forma escrita.

4. Monitorização

No decorrer do período de avaliação, são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar:

- A reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade (a reformulação determina nova negociação e contratualização de objetivos e a sua formalização em ficha própria, tendo como base as orientações definidas pelo CCA no início ciclo avaliativo);
- A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;
- A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.

O processo de monitorização é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado, e deve ser formalizado através do preenchimento pelo avaliador da ficha de monitorização, podendo o avaliado, solicitar junto do avaliador, registar as suas próprias observações, no campo destinado para esse efeito.

5. Processo avaliativo

5.1 Autoavaliação e avaliação

A autoavaliação é obrigatória e concretiza-se através de preenchimento de ficha própria, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

A autoavaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.

Deverá ser agendada pelo avaliador reunião para análise da ficha de autoavaliação, conjuntamente com o avaliado, sempre que possível.

Considera-se como avaliador competente para avaliar, o avaliador que tiver a qualidade de superior hierárquico no momento da realização da avaliação

A avaliação é efetuada pelo avaliador nos termos da lei, das orientações transmitidas pelo CCA e em função dos parâmetros e respetivos indicadores de desempenho.

A avaliação é presente ao conselho coordenador da avaliação para efeitos de harmonização de propostas de avaliações de desempenho muito bom, bom ou inadequado, ou de reconhecimento da distinção de excelente.

5.2 Harmonização

O CCA em sede de reunião procede à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos¹⁰, procedendo à validação dos desempenhos muito bom, bom e inadequado e analisa o impacto, designadamente para efeitos de reconhecimento do desempenho excelente.

Nos casos de não validação o CCA transmite a classificação final ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado na reunião de avaliação e a remeta para homologação.

No âmbito da harmonização das propostas de avaliação e de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, o CCA determinou as seguintes orientações:

- Verificação de eventuais divergências na forma de apreciação dos níveis de cumprimento dos parâmetros da avaliação;
- Constatação da inexistência de fundamentação devidamente comprovada;
- Comprovação de que as propostas apresentadas, reúnem os critérios definidos pelo CCA;
- Verificação que as propostas apresentadas pelos avaliadores respeitam as percentagens de diferenciação de desempenhos legalmente impostas.

A validação das orientações será realizada de acordo com os seguintes critérios:

¹⁰ Artigo 64.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

- Observância das quotas por carreira e unidade orgânica;
- Posteriormente será efetuada a ordenação decrescente das notas quantitativas;
- Em caso de empate serão aplicados os critérios sequenciais de desempate indicados no ponto 5.6.

5.3 Reunião de avaliação

Após a harmonização, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação

A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador, no prazo definido pelo CCA, ou requerida pelo avaliado.

No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador, identificar as suas expectativas de desenvolvimento¹¹.

A formalização, na ficha de avaliação de desempenho, de propostas de avaliação de desempenho Inadequado, Bom e Muito Bom, implica o registo da respetiva fundamentação por parte do avaliador.

Em situação de discordância do avaliado face à proposta de avaliação de desempenho comunicada pelo avaliador, o avaliado não pode deixar de assinar e datar a ficha de avaliação de desempenho. Importa referir que ao datar e assinar a ficha, o avaliado não está a formalizar a sua anuência, mas apenas que tomou conhecimento da mesma. O avaliado pode sempre escrever os comentários que entender pertinentes relativamente à avaliação atribuída pelo avaliador, nomeadamente a sua divergência, no campo “observações”, constante na ficha de avaliação.

5.4 Validação e reconhecimento das propostas de avaliação pelo CCA

5.4.1 Menção qualitativa de desempenho “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.

¹¹ Artigo 65.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

O avaliador deverá apresentar caracterização que especifique os fundamentos de insuficiência no desempenho¹², por parâmetro, de forma a permitir a identificação das necessidades de formação e a elaboração do plano de desenvolvimento profissional adequados a melhoria do desempenho do trabalhador.

O avaliador deve proceder à descrição de forma clara e objetiva dos fatores que contribuíram para o resultado alcançado pelo trabalhador e indicação do impacto negativo do desempenho do trabalhador na prossecução dos objetivos da unidade orgânica da DGLAB, com registo factual de todas as ocorrências.

5.4.2 Menção qualitativa de desempenho “bom” e “muito bom”

A avaliação final expressa na menção “muito bom”, corresponde a uma avaliação final de 4 a 5, e a menção de “bom” corresponde a uma avaliação final de 3,500 a 3,999.

A validação das propostas de avaliação com a menção de desempenho “bom” e “muito bom” depende da verificação das seguintes condições:

- No parâmetro “resultados”, o avaliador deve apresentar evidências relativas ao acompanhamento dos objetivos e dos fatores que permitiram ao avaliado cumprir ou superar os objetivos contratualizados, nomeadamente proposta acompanhada dos instrumentos de monitorização e respetivas fontes de verificação;
- Relativamente ao parâmetro “competências”, o avaliador deve apresentar resultados relativos à avaliação dos conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais, apresentando a proposta acompanhada dos instrumentos de monitorização, com registo de evidências documentadas que suportem a avaliação da competência a nível elevado.

As menções de 'bom' e 'muito bom' não poderão ser atribuídas aos trabalhadores que:

- Na ficha de autoavaliação, não apresentam uma descrição clara e objetiva dos fatores que contribuíram para os resultados alcançados, nem uma referência concreta ao impacto positivo do desempenho na prossecução dos objetivos da unidade orgânica;
- Tenham registo de violações dos deveres.

¹² Artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

5.4.3 Menção qualitativa de desempenho “excelente”

A atribuição da avaliação de desempenho muito bom é objeto de apreciação pelo CCA, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.

O reconhecimento do desempenho excelente, implica declaração formal do conselho coordenador da avaliação¹³.

O reconhecimento de mérito deve ser acompanhado de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacte do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

O reconhecimento da menção de desempenho “excelente” dos trabalhadores implica a avaliação pelo CCA dos seguintes critérios reveladores do impacto no serviço do seu desempenho:

- Acréscimos de eficácia, de eficiência e de qualidade (o desempenho do avaliado evidencia boas práticas que contribuíram para acrescentar valor em termos de eficácia, eficiência ou da qualidade dos processos implementado na DGLAB);
- Otimização dos recursos, designadamente através da sua captação ou redução de custos;
- Inovação organizacional nos produtos ou nos serviços.

Os avaliadores devem fundamentar as propostas de desempenho “excelente”, devem considerar os critérios acima identificados e apresentar evidências, quando possível, do respetivo grau de impacto do desempenho. Os seguintes níveis de graduação a utilizar naqueles critérios são:

- Nível 5 - Impacto de desempenho elevado;
- Nível 3- Impacto do desempenho médio;
- Nível 1 - Impacto de desempenho baixo ou inexistente.

São reconhecidas as propostas de avaliação de desempenho “excelente” que cumpram, cumulativamente, as seguintes condições:

- Avaliação de nível 5 em pelo menos 2 dos critérios definidos para avaliação do impacto no serviço;

¹³ Artigo 64.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

- Avaliação de nível 5 em pelo menos 75% dos objetivos contratualizados.

5.5 Diferenciação de Desempenhos e Reconhecimento de Mérito

A diferenciação de desempenhos é garantida através da fixação das seguintes percentagens¹⁴:

- 30 % para as avaliações de desempenho muito bom e, de entre estas, 10 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento do desempenho excelente;
- 30 % para as avaliações de desempenho bom.

As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o total de trabalhadores avaliados, com aproximação por excesso, quando necessário.

A diferenciação dos desempenhos “bom” e “muito bom”, para efeitos de validação, sempre que ultrapassado o limite máximo de 30% legalmente previsto, será operada pela aplicação sequencial dos seguintes critérios:

- Avaliação final quantitativa até às milésimas;
- Classificação obtida no parâmetro resultados até às milésimas;
- Classificação obtida no parâmetro competências até às milésimas;
- Última avaliação obtida, expressa quantitativamente até às milésimas;
- Tempo de serviço na carreira;
- Tempo de serviço em funções públicas.

Sempre que for necessário proceder à descida de classificação, por terem sido ultrapassadas as respetivas quotas, a nova avaliação de desempenho corresponderá à menção qualitativa imediatamente inferior aquela em que se encontra, com a classificação quantitativa correspondente ao limite superior do intervalo de valores equivalente a essa nova menção.

Assim, o CCA, no caso de não validação das propostas de avaliação, estabelece as seguintes classificações finais, com a correspondente menção quantitativa e qualitativa:

- Desempenho “muito bom” descida de classificação para 3,999;
- Desempenho “bom” descida de classificação para 3,499.

¹⁴ Artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

5.6 Critérios de desempate

Ao CCA compete definir os critérios de desempate¹⁵ necessários ao processo de avaliação, bem como os seus efeitos, designadamente em matéria de harmonização das propostas de avaliação, neste âmbito os critérios de desempate entre os trabalhadores que tenham a mesma classificação final de desempenho (bom, muito bom, excelente), releva consecutivamente:

- Primeiro - Avaliação obtida no parâmetro de "Resultados" até às milésimas;
- Segundo - Avaliação no parâmetro "Competências" até às milésimas;
- Terceiro - Classificação quantitativa da última avaliação de desempenho;
- Quarto - O tempo de serviço relevante na carreira;
- Quinto - O tempo de serviço no exercício de funções públicas;
- Sexto - O número total de pontos acumulados nos últimos 3 anos com a avaliação do desempenho.

5.7 Critérios de avaliação por Ponderação Curricular

Os critérios a aplicar na realização da avaliação de desempenho dos trabalhadores, por ponderação curricular, conforme disposto no artigo 43.º Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, constam do documento "Critérios avaliação de desempenho por ponderação curricular".

A avaliação é solicitada pelo trabalhador, até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação, em requerimento apresentado ao dirigente máximo do serviço competente, acompanhado da documentação que o trabalhador considere relevante, podendo juntar declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

A avaliação por ponderação curricular é **realizada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço**.

5.8 Comissão Paritária

Junto do dirigente máximo de cada serviço funciona uma Comissão Paritária¹⁶ com competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados, antes

¹⁵ Artigo 51.º-A e 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

¹⁶ Artigo 59.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

da homologação. O avaliado pode requerer, nos prazos legais, a intervenção da Comissão Paritária para obter uma apreciação do seu processo de avaliação.

Esta apreciação não sendo vinculativa, acompanha o processo que é remetido ao dirigente superior com a competência de homologação que, em função da informação constante do processo, pode ou não homologar a avaliação atribuída pelo avaliador ou pelo CCA.

5.9 Reclamação e/ou impugnação

No prazo de 10 dias, após conhecimento da homologação, o avaliado pode apresentar uma reclamação¹⁷ junto da entidade que homologou a avaliação. Do ato de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação administrativa, por recurso hierárquico ou tutelar, ou impugnação jurisdicional, nos termos gerais¹⁸.

5.10 Divulgação das orientações

O secretariado da Direção divulga junto de todos os trabalhadores e dirigentes da DGLAB as orientações para o ciclo avaliativo 2025.

5.11 Omissões

O que não estiver previsto no presente regulamento, e em caso de dúvida, aplica-se toda a legislação relativa ao Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública - SIADAP e as disposições constantes do Código do Procedimento Administrativo.

Luís Santos
Diretor-Geral

¹⁷ Artigo 72.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

¹⁸ Artigo 73.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.