



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL
EXÉRCITO PORTUGUÊS
COMANDO DO PESSOAL
DIREÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (**APLICADO AO EXÉRCITO**)

(documento para utilização interna)

SIADAP 3

QUESTÕES FREQUENTES (FAQ'S)

1. Qual é o enquadramento normativo do SIADAP no Exército?

- a. A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, e pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, que estabeleceu o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP);
- b. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que estabelece, entre outras matérias, os efeitos da avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública, nomeadamente quanto à alteração dos posicionamento remuneratório e atribuição de prémios de desempenho;
- c. Despacho normativo n.º 4-A/2010, de 4 de março, publicado no Diário da República n.º 26, de 8 de fevereiro de 2010, que estabelece os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular prevista no artigo 43.º da Lei n.º 66 - B/2007, de 28 de dezembro, bem como os procedimentos a que a mesma deve obedecer;
- d. Normas Orientadoras de Aplicação do SIADAP 3, aprovadas por despacho de 15 de dezembro de 2020, do Exmo. Comandante do Pessoal, que estabelece os procedimentos a adotar na aplicação das regras do SIADAP no Exército.

2. Quais são os subsistemas do SIADAP?

(al. c. do ponto 402 das NOAS3¹ n.ºs 1 e 2 do artigo 9.º do SIADAP)

- a. SIADAP 1 – Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública (não aplicável no Exército Português);
- b. SIADAP 2 – Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes da Administração Pública (não aplicável no Exército Português);
- c. SIADAP 3 – Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública, sendo este subsistema aplicado aos trabalhadores do Exército Português.

¹ Normas Orientadoras de Aplicação do SIADAP 3 no Exército (NOAS3).

3. Quais são os objetivos do SIADAP?

(Ponto 104 das NOAS3 / n.º 2 do artigo 1.º do SIADAP)

Em termos gerais, o SIADAP pretende contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviços da Administração Pública e, no caso particular, do Exército, promovendo a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores, e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.

4. Qual é a periodicidade do ciclo avaliativo dos subsistemas do SIADAP?

(subalínea (1) da al. a) do ponto 105 das NOAS3 / n.º 3 do artigo 9.º do SIADAP)

- a. SIADAP 1: anual (não utilizado no Exército);
- b. SIADAP 2: cinco ou três anos, de acordo com a duração da comissão de serviço (não utilizado no Exército);
- c. SIADAP 3: bienal.

5. Quando é que se inicia a avaliação de um trabalhador admitido recentemente no MPCE?

(al. a) e b) ponto 401 das NOAS3)

A partir do momento em que o trabalhador inicia funções na U/E/O.

6. Relevância da avaliação dos trabalhadores recentemente admitidos no MPCE?

(al. a), b) e d) do ponto 414 das NOAS3 / n.ºs 1 e 2 do artigo 42.º do SIADAP)

A situação é apreciada no final do ciclo avaliativo.

- a. Se, até ao dia 31 de dezembro do ano em que encerra o ciclo, o trabalhador tiver constituído vínculo de emprego público **há menos de seis meses**, o desempenho observado nesse período é considerado no ciclo avaliativo seguinte;
- b. Se, até ao dia 31 de dezembro do ano em que encerra o ciclo, o trabalhador já tiver constituído vínculo por um período **igual ou superior a um ano**, o desempenho observado nesse período é considerado nesse ciclo;

- c. Se, até ao dia 31 de dezembro do ano em que encerra o ciclo, o trabalhador tiver constituído vínculo por um período **superior a seis meses, mas inferior a um ano**, o desempenho observado nesse período pode considerado nesse ciclo, desde que autorizado pelo presidente do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA).

7. Qual é o procedimento aplicável à avaliação dos trabalhadores que não prestaram serviço efetivo por mais de um ano?

(n.º 5, 6 e 7 do artigo 42.º e 43.º do SIADAP)

Avaliação (previstas no SIADAP 3)	Observações
Releva a última avaliação	<p>Esta situação ocorre, p.e. por motivos de doença.</p> <p>É atribuída a avaliação obtida no último ciclo avaliativo.</p> <p>Esta avaliação não é considerada para efeitos de aplicação das percentagens da diferenciação do desempenho.</p>
Avaliação por ponderação curricular	<p>É requerida pelo trabalhador nos seguintes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O trabalhador não tem avaliação que possa ser relevada; • O trabalhador pretende ver alterada a avaliação que relevou. <p>Esta avaliação não é considerada para efeitos de aplicação das percentagens da diferenciação do desempenho.</p>

8. Quem tem condições para requerer a avaliação por ponderação curricular?

(n.º 420 NOAS3 / n.º 3, 5, 6 e 7 do artigo 42.º e 43.º do SIADAP)

Pode requerer que seja avaliado por ponderação curricular:

- O trabalhador que tiver relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, no biénio anterior, mas sem tempo de serviço efetivo, e que:
 - Não tenha avaliação que possa ser relevada; ou
 - Pretende ver alterada a avaliação que relevou.
- O trabalhador que não obteve decisão favorável do CCA para ser avaliado por avaliador que, apesar de se encontrar em situação funcional, não prestou trabalho em contacto direto com o avaliado.

9. Quem são os intervenientes no processo de avaliação?

(artigo 55.º do SIADAP)

- a. O avaliador;
- b. O avaliado;
- c. O Conselho Coordenador da Avaliação (CCA);
- d. A Seção Autónoma (SA);
- e. Os presidentes das SA;
- f. A Comissão Paritária (CP);
- g. O dirigente máximo do serviço (DMS) que, no caso do Exército, é S. Ex.^a o General CEME, que pode delegar as competências no âmbito da aplicação do SIADAP 3 no Comandante do Pessoal, com a exceção da decisão do recurso hierárquico.

10. A quem compete avaliar o trabalhador?

(al. a) e b) do n.º 221 das NOAS3)

A avaliação do desempenho do trabalhador é sempre da competência do Comandante, Diretor ou Chefe.

No entanto, pode ser nomeado um avaliador militar da categoria de oficial de posto não

inferior a capitão, se este estiver em contacto funcional e direto mais próximo com o trabalhador.

11. No caso de existirem vários avaliadores ao longo do ciclo, quem tem competência para concluir o processo de avaliação?

(n.º 4 do artigo 42.º e n.º 4 do artigo 63.º do SIADAP)

Compete ao último avaliador a conclusão do processo de avaliação do trabalhador, independentemente do período temporal em que esteve a observar o desempenho do trabalhador.

12. Como é salvaguardada a efetiva e justa avaliação do trabalhador que teve vários avaliadores ao longo do ciclo?

(al. d) do ponto 221 das NOAS3 / n.º 4 do artigo 42.º do SIADAP)

O último avaliador deve ter em consideração os contributos escritos dos anteriores avaliadores relativos ao período de observação do desempenho do trabalhador de modo a salvaguardar uma efetiva e justa avaliação.

Para que este efeito seja concretizado, o avaliador que é sucedido deve deixar contributos escritos ao avaliador que passa a assumir essas funções.

13. Quais são as competências do avaliador?

(ponto 222 e 223 das NOAS3 / n.º 1 do artigo 56.º do SIADAP)

- a. Negociar os objetivos com o avaliado, de acordo com os objetivos e resultados fixados para a sua unidade orgânica ou em execução das respetivas competências, e fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação de objetivos, no quadro das orientações gerais fixadas pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA);
- b. Rever regularmente com o avaliado os objetivos negociados, ajustá-los, se necessário, e informá-lo da evolução do seu desempenho e possibilidades de

melhoria;

- c. Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação;
- d. Avaliar os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
- e. Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;
- f. Fundamentar as avaliações de “*Desempenho Relevante*” e “*Desempenho Inadequado*”.

14. Pode ser realizada a avaliação do trabalhador que não desempenha as suas funções em contacto direto com o avaliador?

(n.º 3 do artigo 42.º e al. b) do n.º 1 do artigo 57.º do SIADAP)

O trabalhador tem sempre direito à avaliação do seu desempenho.

Em regra, a atividade do trabalhador é prestada em contacto direto e funcional com o avaliador. No entanto, em caso excecional e devidamente autorizado pelo CCA, a avaliação do desempenho do trabalhador pode ser observada por avaliador que não tem contacto direto com o trabalhador, mas que se encontra em contacto funcional.

15. Quais são as Secções Autónomas (SA)?

(al. a) n.º 203 das NOAS3)

- a. SA1 – Comado do Exército (Presidido pelo DIRCORD EME);
- b. SA2 – Comando do Pessoal (Presidida pelo DARH);
- c. SA3 – Comando da Logística (Presidida pelo DMT);
- d. SA4 – Comando das Forças Terrestres (Presidida pelo 2.º Cmdt. CFT).

16. Quais são os direitos, deveres e garantias do avaliado?

(ponto 226 e 227 das NOAS3 / artigo 57.º do SIADAP)

Direitos	Deveres	Garantias
<ul style="list-style-type: none"> A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho de acordo com os objetivos e resultados que tenha contratualizado com o avaliador; À avaliação do seu desempenho. 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar a sua autoavaliação como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo avaliativo; Negociar com o avaliador na fixação dos objetivos e das competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida. 	<ul style="list-style-type: none"> O direito de reclamação, de recurso e de impugnação jurisdicional; O conhecimento dos objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.

17. É obrigatória a autoavaliação?

(ponto 403 das NOAS3 / n.º 2 do artigo 57.º e n.º 4 do artigo 63.º do SIADAP)

A autoavaliação é um dever do trabalhador e deve ser realizada na 1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo na plataforma GeADAP através do seguinte link:

<https://www.geadap.gov.pt/PaginasPublicas/SIADAP.aspx>

18. Se um trabalhador estiver a faltar por motivos de doença e apenas tiver realizado, num dos anos, uma das duas monitorizações obrigatórias, o que se faz?

(ponto 404 das NOAS3)

Uma vez que o trabalhador se encontra ausente do serviço por motivos de saúde, não é realizada, por impossibilidade, a segunda monitorização naquele ano. Contudo, no momento do regresso ao serviço, realizam-se as monitorizações no momento que se considerar mais adequado e quando houver elementos para recolher.

19. Quais são os parâmetros subjacentes à avaliação de desempenho dos

trabalhadores?

(n.º 301 a 307 das NOAS3 / artigo 45.º a 49.º do SIADAP)

- a. «*Resultados*» obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica;
- b. «*Competências*» que se destinam a avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função. Este parâmetro traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por um dirigente ou trabalhador.

20. O pode fazer o trabalhador que não concorda com a proposta de avaliação que será sujeita a homologação?

(ponto 217 e 208 das NOAS3 / n.º 1 do artigo 70.º do SIADAP)

Requer ao presidente da SA que o seu processo seja submetido a apreciação da Comissão Paritária, apresentando fundamentação para tal apreciação.

21. Como se avalia o parâmetro “*Resultados*”?

(ponto 302 e 303 das NOAS3 / n.º 1 do artigo 46.º do SIADAP)

Este parâmetro resulta da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos, os quais devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados pretendidos e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

22. O que são os «*Objetivos*» e como são fixados?

(ponto 302 e 303 das NOAS3 / n.ºs 2 e 4 do artigo 46.º da Lei)

Os objetivos são, nomeadamente:

- a. De produção de bens e atos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;

- b. De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
- c. De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
- d. De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

No início do ciclo avaliativo são fixados um mínimo de três e um máximo de sete objetivos para cada trabalhador que, em regra, se enquadrem em várias áreas das previstas nos pontos acima e tenham essencialmente em conta o posto de trabalho do trabalhador.

23. O avaliador pode divulgar os objetivos que estabeleceu para um trabalhador?

(n.º 504 das NOAS3 / n.ºs 2 e 3 do artigo 44.º do SIADAP)

Não. O avaliador está sujeito ao dever de sigilo, tal como todos os intervenientes no processo, com exceção do avaliado.

24. Como é expressa a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo?

(n.ºs 5 e 6 do artigo 46.º e n.ºs 1 e 2 do artigo 47.º do SIADAP)

São estabelecidos até três indicadores de medida do desempenho, que obrigatoriamente contemplem a possibilidade de superação dos objetivos.

Em função do grau de cumprimento de cada objetivo e de acordo com os respetivos indicadores estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é expressa em três níveis:

- a. Objetivo **superado** – a que corresponde uma pontuação de **5 pontos**;
- b. Objetivo **atingido** – a que corresponde uma pontuação de **3 pontos**;
- c. Objetivo **não atingido** – a que corresponde uma pontuação de **1 ponto**.

A pontuação final a atribuir ao parâmetro “Resultados” é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

25. Como se desenrola a avaliação do parâmetro “Competências”?

(al. b) do ponto 304 das NOAS3)

Este parâmetro tem por base competências previamente escolhidas, para cada trabalhador, em número não inferior a cinco e a avaliação de cada uma das competências é expressa nos níveis seguintes:

A avaliação de cada competência é expressa em três níveis:

- a. Competência **demonstrada a um nível elevado** – a que corresponde uma pontuação de **5 pontos**;
- b. Competência **demonstrada** – a que corresponde uma pontuação de **3 pontos**;
- c. Competência **não demonstrada ou inexistente** – a que corresponde uma pontuação de **1 ponto**.

A pontuação final a atribuir ao parâmetro “Competências” é a média aritmética das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

26. Como se realiza o apuramento da Avaliação Final?

(n.º 418 NOAS3 / n.º 12 do artigo 36.º e artigo 50.º do SIADAP)

A Avaliação Final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação, nomeadamente:

- a. Ao parâmetro “Resultados” é atribuída uma ponderação **mínima de 60%**;
- b. Ao parâmetro “Competências” é atribuída uma ponderação **máxima de 40%**.

É ainda expressa em menções qualitativas, de acordo com as pontuações finais obtidas em cada parâmetro, designadamente:

Avaliação Final

Pontuação Final	Menção Qualitativa
4 a 5	Desempenho Relevante
2 a 3,999	Desempenho Adequado
1 a 1,999	Desempenho Inadequado

Observação: as pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, às milésimas.

27. As propostas de avaliação de desempenho são obrigatoriamente fundamentadas?

(artigos 51.º e 53.º do SIADAP)

Com exceção das propostas de avaliação de Desempenho Adequado, as restantes têm obrigatoriamente que ser fundamentadas pelo avaliador.

28. Como se realiza o reconhecimento de «Desempenho Excelente»?

(ponto 419 das NOAS3 / n.ºs 1 e 2 do art.º 51.º do SIADAP)

Depois de atribuída a menção qualitativa de «Desempenho Relevante», o avaliado ou o avaliador podem submeter à apreciação da SA o reconhecimento de mérito significando «Desempenho Excelente». Esta iniciativa deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

29. Em que consiste a diferenciação de desempenhos?

(ponto 415 das NOAS3 / artigo 75.º do SIADAP)

A diferenciação de desempenhos traduz-se na fixação de percentagens para as avaliações do desempenho, sendo a máxima de 25 % para as avaliações finais qualitativas de «Desempenho Relevante» e, de entre estas, 5 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento de «Desempenho Excelente».

30. Quem é a entidade que apura as percentagens relativas às avaliações finais de Desempenho Relevante e de Desempenho Excelente?

(ponto 415 das NOAS3)

Na primeira quinzena do mês de dezembro do ano em que se completa o ciclo avaliativo, o CCA calcula o número de avaliações finais a que correspondem as percentagens máximas de 25 % da menção qualitativa de «*Desempenho Relevante*» e de 5 % para o reconhecimento de «*Desempenho Excelente*».

31. Quantos pontos são atribuídos aos trabalhadores na sequência da avaliação do desempenho?

(n.º 7 do artigo 156.º da LTFP)

São atribuídos os pontos nos termos seguintes:

Menção qualitativa	N.º de pontos
Desempenho Excelente	6 pontos
Desempenho Relevante	4 pontos
Desempenho Adequado	2 pontos
Desempenho Inadequado	-2 pontos

32. Quais são os efeitos da avaliação de desempenho para os avaliados?

(artigos 156.º a 158.º, 166.º, 167.º e 232.º da LTFP e artigo 52.º do SIADAP)

- a. Alteração do posicionamento remuneratório na carreira;
- b. Atribuição de prémios de desempenho;
- c. Efeitos disciplinares;
- d. Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que

devam ser desenvolvidas;

- e. Diagnóstico de necessidades de formação;
- f. Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados.

A atribuição da menção de Desempenho Excelente em dois ciclos avaliativos consecutivos confere ao trabalhador, em alternativa, o direito a:

- a. Estágio em organismo da Administração Pública estrangeira ou em organização internacional;
- b. Estágio em outro serviço público, organização não-governamental ou entidade empresarial com atividade e métodos de gestão relevantes para a Administração Pública;
- c. Frequência de ações de formação adequadas ao desenvolvimento de competências profissionais.

33. Quem tem competência para homologar as avaliações de desempenho?

(subalínea (4) da al. b) do ponto 204 NOAS3)

A homologação das avaliações de desempenho é da competência do presidente de cada SA, no uso das competências subdelegadas.

34. O processo de avaliação é confidencial?

(ponto 504 NOAS3 / artigo 44.º do SIADAP)

Sim, o processo de avaliação no âmbito do SIADAP é confidencial, estando todos os intervenientes, à exceção do avaliado, obrigados ao dever de sigilo.

35. O ato de homologação da avaliação pode ser impugnado administrativamente?

(artigos 72.º e 73.º do SIADAP)

Sim, o avaliado pode reclamar ou recorrer hierarquicamente do ato de homologação da avaliação.

A reclamação é apresentada ao presidente da SA (autor do ato) no prazo de 5 dias úteis a contar da data de conhecimento do ato, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

O recurso hierárquico é o meio de impugnação administrativa do ato de homologação da avaliação e da decisão da reclamação do ato de homologação da avaliação. O recurso hierárquico é apresentado nos termos definidos no CPA e é dirigido a S. Ex.^a o General CEME.

No caso de a decisão da reclamação ou do recurso hierárquico resultar uma avaliação superior a adequado, esta não se encontra abrangida pelas percentagens relativas à diferenciação.