

Efeitos da avaliação

Desempenho Excelente em três anos consecutivos

- Período sabático com a duração máxima de três meses para realização de estudo;
- Estágio em organismo de administração pública estrangeira ou em organização internacional;
- Estágio em outro serviço público, organização não governamental ou entidade empresarial, com actividade e métodos de gestão relevantes para a Administração Pública.

e ainda...

- Direito a cinco dias de férias ou, por opção, a correspondente remuneração.

Estes efeitos podem ainda ser conferidos através da acumulação de 10 pontos nas avaliações do seu desempenho, contados nos seguintes termos:

- 3 pontos por cada menção de Desempenho Excelente;
- 2 pontos por cada menção de Desempenho Relevante.

Desempenho Relevante em três anos consecutivos

- Direito a três dias de férias ou, por opção, a correspondente remuneração.

Desempenho Inadequado

- Constitui fundamento para a cessação da respectiva comissão de serviço;
- Atribuição em dois anos consecutivos faz cessar a comissão de serviço ou impede a sua renovação.



Documentos disponíveis em
www.dgaep.gov.pt

Ministério das Finanças e da Administração Pública
Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público

Av. 24 de Julho, 80/80J | 1249-084 Lisboa. Tel: 21 391 53 00 | Fax: 21 390 01 48



SIADAP 2008

Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública

Lei n.º 66-B/2007,

de 28 de Dezembro.

Portaria n.º 1633/2007,

de 31 de Dezembro

d i r i g e n t e s

2

Dirigentes superiores

Assenta nas cartas de missão (já existentes para os de 1.º grau e **agora criadas para os de 2.º grau**), com base nos seguintes parâmetros:

- Grau de cumprimento dos compromissos;
- Competências de liderança, de visão estratégica, de representação externa e de gestão demonstradas.

Em matéria de resultados assumirão particular relevância as opções adoptadas no domínio da gestão de recursos humanos e de aplicação dos próprios sistemas de avaliação.

A não aplicação do SIADAP por razões imputáveis aos dirigentes máximos dos serviços determina a cessão da respectiva comissão de serviço.

Os resultados da avaliação dos dirigentes superiores têm efeitos na atribuição de prémios e na renovação ou cessação da comissão de serviço.

É introduzida uma percentagem máxima de 5% do total dos dirigentes superiores para a atribuição de distinção de mérito com reconhecimento de Desempenho Excelente.

f a c u l t a t i v o

Podem ser tidos em conta, como elementos informadores da avaliação de cada dirigente superior, as avaliações sobre eles efectuadas pelos dirigentes que dele dependam, não sendo identificadas e orientadas por questionário padronizado.

Metodologia de Avaliação

Até 15 de Abril o dirigente máximo do serviço remete ao respectivo membro do Governo:

- Relatório de actividades, integrando a auto-avaliação do serviço;
- Relatório sintético, considerando a evolução dos resultados de eficácia, eficiência e qualidade obtidos face aos compromissos fixados na sua carta de missão.

Este relatório deve incluir as principais opções seguidas quanto à gestão e qualificação dos **recursos humanos**, à gestão dos **recursos financeiros** e ao **resultado global da aplicação do SIADAP 2 e do SIADAP 3**, incluindo expressamente a distribuição equitativa das menções qualitativas atribuídas, no total e por carreira.

- Os dirigentes superiores de 2.º grau devem apresentar ao dirigente máximo do serviço um relatório sintético em que sejam explicitados os resultados obtidos face aos compromissos assumidos na carta de missão e sua evolução relativamente aos anos anteriores.

Dirigentes intermédios

A avaliação dos dirigentes intermédios centra-se:

- Nos resultados obtidos nos objectivos da respectiva unidade orgânica.
- Nas competências demonstradas, as quais integram a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais.

f a c u l t a t i v o

Por despacho do dirigente máximo do serviço podem ser tidos em conta como elementos informadores da avaliação dos dirigentes intermédios:

- A avaliação efectuada pelos restantes dirigentes intermédios do mesmo grau, e sendo do 2.º grau os que exercem funções na mesma unidade orgânica;
- A avaliação efectuada pelo pessoal subordinado directamente afecto ao dirigente em causa.

Percentagens máximas para a diferenciação de desempenhos: 25% para as avaliações de Desempenho Relevante e, de entre estas, 5% do total de dirigentes intermédios, para o reconhecimento do Desempenho Excelente.

A não aplicação do SIADAP 3 por razão imputável ao dirigente intermédio determina a cessação da respectiva comissão de serviço e a não observância não fundamentada das orientações dadas pelo Conselho Coordenador da Avaliação deve ser tida em conta na respectiva avaliação de desempenho.

PARÂMETRO RESULTADOS

Pelo menos 3 objectivos

Avaliação

Objectivo superado	pontuação 5
Objectivo atingido	pontuação 3
Objectivo não atingido	pontuação 1

PARÂMETRO COMPETÊNCIAS

Pelo menos 5 competências

(de entre as listadas na Portaria n.º 1633/2007, de 31 de Dezembro).

Avaliação

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

Ponderações

- Resultados: **mínima de 75%**
- Competências: **máxima de 25%**

Classificação Final

É o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação (Resultados e Competências).

Menções Qualitativas

- **Desempenho Relevante**, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- **Desempenho Adequado**, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- **Desempenho Inadequado**, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

Avaliação global dos Dirigentes

A avaliação global dos dirigentes da Administração Pública é feita no fim das comissões de serviço, embora anualmente se proceda a avaliação intercalar.

A avaliação do desempenho de 2007 efectuada ao abrigo da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março segue o processo previsto no Decreto Regulamentar n.º 19 - A/2004, de 14 de Maio.