Objectivos Globais

- Contribuir para a melhoria da gestão da Administração Pública em razão das necessidades dos utilizadores e alinhar a actividade dos serviços com os objectivos das políticas públicas.
- Desenvolver e consolidar práticas de avaliação e auto-regulação da Administração Pública.
- Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores.
- Promover a motivação e o desenvolvimento das competências e qualificações dos dirigentes e trabalhadores, favorecendo a formação ao longo da vida.
- Reconhecer e distinguir serviços, dirigentes e trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência e qualidade.
- Melhorar a arquitectura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa óptica de tempo, custo e qualidade.
- Melhorar a prestação de informação e a transparência da acção dos serviços da Administração Pública.
- Apoiar o processo de decisões estratégicas através de informação relativa a resultados e custos, designadamente em matéria de pertinência da existência de serviços, das suas atribuições, organização e actividades.

Mantêm-se em Vigor

- Os sistemas de avaliação aprovados ao abrigo do disposto na Lei n.º 10/2004, de 22 de Março.
  Revisão até 31.12.2009 sob pena de caducidade.
- Os sistemas de avaliação específicos ainda não adaptados à Lei n.º 10/2004, de 22 de Março.
  Revisão até 31.12.2008 sob pena de caducidade.

No decurso dos períodos acima indicados aplicam-se a estes sistemas o SIADAP 1 e 2 e o regime transitório do artigo 80.º da presente lei.

Nota: Caso não prevejam percentagens de diferenciação dos desempenhos as menções e quantificações atribuídas são apresentadas ao membro do Governo respectivo para ratificação.

Consideram-se já adaptados ao correspondente subsistema do presente SIADAP:

- O sistema de avaliação de desempenho da Assembleia da República (SIADAR) regulado pela Resolução da Assembleia da República n.º 83/2004, de 29 de Dezembro;
- O sistema de avaliação dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, previsto na Lei n.º 31/2002, de 20 de Dezembro;
- O sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente previsto no Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores do Ensino Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril, e alterado pelos Decretos-Leis n.º 1/98, de 2 de Janeiro, e n.º 15/2007, de 19 de Janeiro;
- O sistema de avaliação de desempenho do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 4/2006, de 7 de Março;
- Outros sistemas de avaliação cuja adaptação seja reconhecida por portaria conjunta dos membros do Governo da tutela e responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública.

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

dgaep
direcção-geral da administração e do emprego público

serviços 1
dirigentes 2
trabalhadores 3

Âmbito de aplicação

A. Serviços da administração directa e indirecta do Estado;
B. Serviços da administração regional autónoma e administração autárquica com as necessárias adaptações;
C. Órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, da Assembleia da República, dos Tribunais e do Ministério Público e respectivos órgãos de gestão e de outros órgãos independentes, com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências;
D. Trabalhadores com a qualidade de funcionário ou agente de pessoas colectivas (salvo se em lei ou regulamento tenha sido previsto o contrário).

Não se aplica:

- Entidades públicas empresariais,
- Gabinetes dos membros do Governo;
- Gabinetes de apoio dos titulares dos órgãos referidos em C.

Aplica-se ao desempenho de:

1 serviços: Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública – SIADAP 1 *(ver folheto específico);*

2 dirigentes: Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes da Administração Pública – SIADAP 2 *(ver folheto específico);*

3 trabalhadores: Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública – SIADAP 3 *(ver folheto específico).*

Ciclo de gestão

O SIADAP articula-se com as fases do ciclo de gestão de cada serviço:

- Fixação dos objectivos do serviço para o ano seguinte, tendo em conta a sua missão, as suas atribuições, os objectivos estratégicos plurianuais determinados superiormente, os compromissos assumidos na carta de missão pelo dirigente máximo, os resultados da avaliação do desempenho e as disponibilidades orçamentais.
- Aprovação do orçamento e aprovação, manutenção ou alteração do mapa do respectivo pessoal, nos termos da legislação aplicável.
- Elaboração e aprovação do plano de actividades do serviço para o ano seguinte, incluindo os objectivos, actividades, indicadores de desempenho do serviço e de cada unidade orgânica.
- Monitorização e eventual revisão dos objectivos do serviço e de cada unidade orgânica, em função de contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo.
- Elaboração do relatório de actividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados, nele integrando o balanço social e o relatório de auto-avaliação.

Em cada ministério compete ao serviço com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação, assegurar a coerência, coordenação e acompanhamento do ciclo de gestão dos serviços com os objectivos globais do ministério e sua articulação com o SIADAP.

Publicitação

Cada serviço deve divulgar anualmente o resultado global da aplicação do SIADAP, contendo as menções qualitativas atribuídas por carreira.

Legislação revogada

- Lei n.º 10/2004, de 22 de Março;
- Lei 15/2006, de 26 de Abril;
- Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio.

Nos casos em que se aplicava directamente a Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, a avaliação do desempenho prestado até 31 de Dezembro de 2007 é feita conforme o processo previsto no Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio.

Conceitos a reter

Serviços
serviços da administração directa e indirecta do Estado, da administração regional autónoma e da administração autárquica, incluindo os respectivos serviços desconcentrados ou periféricos e estabelecimentos públicos, com excepção das entidades públicas empresariais.

Trabalhadores
trabalhadores da Administração Pública que não exerçam cargos dirigentes ou equiparados, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que a respectiva vinculação seja por prazo igual ou superior a seis meses, incluindo pessoal integrado em carreira que não se encontre em serviço de funções de direcção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional dessa carreira.

Objectivos
parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis.

Competências
parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de acção e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente ou trabalhador.

Serviço efectivo
trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços.

Unidades homogéneas
serviços desconcentrados ou periféricos da administração directa e indirecta do Estado que desenvolvem o mesmo tipo de actividades ou fornecem o mesmo tipo de bens e ou prestam o mesmo tipo de serviços.

Outras definições ver artigo 4.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.