



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

DIRETRIZES PARA UMA APLICAÇÃO OBJECTIVA E HARMÓNICA DO SIADAP 3

ANOS DE 2015 e 2016

Em reunião do Conselho de Coordenação de Avaliação, datada de 15 de dezembro de 2014, foram aprovadas por unanimidade dos seus membros as seguintes diretrizes, nos termos da alínea a) do n.º 1 do art. 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua redação atual introduzida pela LOE de 2013, aprovada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (SIADAP), visando a aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 para os anos de 2015 e 2016:

DISPOSIÇÕES GERAIS

Caso se torne necessário proceder ao desempate por terem obtido a mesma classificação final quantitativa na avaliação de desempenho, serão utilizados, consecutivamente, os seguintes critérios:

- a) A avaliação final expressa até às milésimas;
- b) A avaliação obtida no parâmetro de avaliação “resultados”, expressa até às milésimas;
- c) A última de avaliação de desempenho;
- d) O tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

SIADAP 3

1. Caso não seja possível a renegociação dos objectivos individuais previamente fixados, a avaliação deve decorrer relativamente aos objetivos que não tenham sido prejudicados.
2. No caso de objetivos de responsabilidade partilhada, a avaliação dos resultados pode ser diferenciada, atendendo ao contributo individualizado dos trabalhadores, mediante opção fundamentada do avaliador.
3. Para efeitos de atribuição da menção de desempenho Excelente, a menção qualitativa de desempenho relevante deve ser acompanhada de:
 - a) Caracterização e fundamentação do desempenho excelente



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

- b) Análise do impacto desse desempenho, evidenciando os contributos para o serviço.
4. São avaliados, em cada biénio, os trabalhadores que possuam relação jurídica de emprego público com, pelo menos um ano, com o correspondente serviço efetivo.
5. Considera-se serviço efetivo:
 - a) O trabalho realmente prestado pelo trabalhador no serviço, em contacto funcional com o respetivo avaliador;
 - b) O período de estágio em organismo da Administração Pública estrangeira ou em organização internacional ou em outro serviço público, organização não governamental ou entidade empresarial.
6. Identificam-se as ausências que descontam no serviço efetivo por serem de duração previsivelmente prolongada:
 - a) As licenças parentais;
 - b) As licenças sem vencimento de longa duração;
 - c) O exercício de funções em entidades não abrangidas pelo SIADAP.
7. No caso de sucederem vários avaliadores, o avaliador no momento da avaliação deve recolher os contributos escritos dos outros avaliadores.
8. O avaliador que avalia é aquele que manteve mais tempo de contato funcional com o trabalhador em regra por um período de um ano (n.º 4 do artigo 42.º do SIADAP).
9. Para os efeitos dos n.ºs 3 e 5 do artigo 42.º do SIADAP, quando não tenha havido contacto funcional de pelo menos um ano com o respetivo avaliador, pode ser permitida a realização da avaliação por decisão favorável do CCA.
10. As percentagens de mérito incidem sobre o seguinte universo:
 - a) Número de trabalhadores que possuam relação jurídica de emprego público de pelo menos um ano, com o correspondente serviço efetivo que sejam avaliados pelo regime regra (objetivos e competências);
 - b) Número de trabalhadores que são avaliados nos termos do número 9;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

- c) Número de trabalhadores que reúnam as condições para que lhes seja feita a ponderação curricular (trabalhadores do mapa de pessoal da SGPCM que exerçam funções dirigentes na SGPCM ou noutros organismos e trabalhadores que exerçam funções em gabinetes ministeriais ou noutras entidades não sujeitas ao âmbito de aplicação do SIADAP).
11. Os chefes de equipa multidisciplinar são avaliados em SIADAP 3 (nos termos da al. d) do artigo 4.º do SIADAP).



[Assinatura]

