



**GUIÃO DE INSPEÇÃO AOS  
PROCEDIMENTOS DO SUBSISTEMA DE  
AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS  
TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO  
PÚBLICA (SIADAP 3) E AOS  
PROCEDIMENTOS NO ÂMBITO DO  
DESCONGELAMENTO DE CARREIRAS  
APÓS A PUBLICAÇÃO DA LEI DO  
ORÇAMENTO DE ESTADO PARA 2018**



Lisboa, 2022

## FICHA TÉCNICA

### **Título**

*Guião de inspeção aos procedimentos do Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3) e aos procedimentos no âmbito do descongelamento de carreiras após a Publicação da Lei do Orçamento de Estado para 2018*

### **Coordenação técnica**

Equipa Multidisciplinar para a Avaliação do Cumprimento de Objetivos (EMAO)

Equipa Multidisciplinar para a Qualidade dos Serviços Prestados aos Cidadãos (EMQS)

### **Data**

14 de outubro de 2022

### **Inspeção-Geral das Atividades em Saúde (IGAS)**

Avenida 24 de Julho, 2-L1249-072 Lisboa

[www.igas.min-saude.pt](http://www.igas.min-saude.pt)

[igas@igas.min-saude.pt](mailto:igas@igas.min-saude.pt)

Telefone +351 213 408 100

## ÍNDICE

<b>1. ENQUADRAMENTO DA INSPEÇÃO .....</b>	<b>5</b>
1.1. Tema, enquadramento, objeto e questão da inspeção .....	5
1.1.1. Tema da inspeção .....	5
1.1.2. Enquadramento da inspeção nas atribuições da IGAS .....	5
1.1.3. Enquadramento legal da inspeção .....	5
1.1.3. Objetivo e questão da inspeção .....	9
1.1.4. Âmbito .....	9
1.2. Guião da inspeção .....	9
1.3. Metodologias utilizadas .....	9
<b>2. UNIVERSO DOS TRABALHADORES COM VÍNCULO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS CONSIDERADOS NO BIÊNIO AVALIATIVO .....</b>	<b>10</b>
<b>3. PROCEDIMENTOS DO SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAP 3) .....</b>	<b>11</b>
3.1. Aplicação do SIADAP 3 .....	11
3.1.1. Questões .....	11
3.1.2. Insuficiências detetadas .....	11
3.1.3. Avaliação .....	11
3.2. Planeamento do processo avaliativo .....	11
3.2.1. Questões .....	12
3.2.2. Insuficiências detetadas .....	12
3.2.3. Avaliação .....	12
3.3. Contratualização de objetivos e competências .....	12
3.3.1. Questões .....	13
3.3.2. Insuficiências detetadas .....	13
3.3.3. Avaliação .....	13
3.4. Monitorização e revisão de objetivos .....	13
3.4.1. Questões .....	14
3.4.2. Insuficiências detetadas .....	14
3.4.3. Avaliação .....	14
3.5. Requisitos funcionais para avaliação .....	14
3.5.1. Questões .....	14
3.5.2. Insuficiências detetadas .....	15
3.5.3. Avaliação .....	15
3.6. Autoavaliação e avaliação .....	15

3.6.1.	Questões .....	15
3.6.2.	Insuficiências detetadas .....	16
3.6.3.	Avaliação .....	17
3.7.	Ponderação curricular.....	17
3.7.1.	Questões .....	17
3.7.2.	Insuficiências detetadas .....	17
3.7.3.	Avaliação .....	17
3.8.	Harmonização das propostas de avaliação .....	17
3.8.1.	Questões .....	18
3.8.2.	Insuficiências detetadas .....	18
3.8.3.	Avaliação .....	18
3.9.	Reunião de avaliação .....	18
3.9.1.	Questões .....	19
3.9.2.	Insuficiências detetadas .....	19
3.9.3.	Avaliação .....	19
3.10.	Validação e reconhecimento das propostas de avaliação.....	19
3.10.1.	Questões .....	19
3.10.2.	Insuficiências detetadas .....	20
3.10.3.	Avaliação .....	20
3.11.	Comissão Paritária .....	21
3.11.1.	Questões .....	21
3.11.2.	Insuficiências detetadas .....	21
3.11.3.	Avaliação .....	21
3.12.	Homologação das avaliações e tomada de conhecimento.....	22
3.12.1.	Questões .....	22
3.12.2.	Insuficiências detetadas .....	22
3.12.3.	Avaliação .....	22
3.13.	Reclamação e outras impugnações .....	22
3.13.1.	Questões .....	23
3.13.2.	Insuficiências detetadas .....	23
3.13.3.	Avaliação .....	23
3.14.	Diferenciação de desempenhos.....	23
3.14.1.	Questões .....	24
3.14.2.	Insuficiências detetadas .....	24
3.14.3.	Avaliação .....	24
3.15.	Publicidade .....	24
3.15.1.	Questões .....	25

3.15.2. Insuficiências detetadas .....	25
3.15.3. Avaliação .....	25
<b>4. PROCEDIMENTOS NO ÂMBITO DO DESCONGELAMENTO DE CARREIRAS APÓS A PUBLICAÇÃO DA LEI DO ORÇAMENTO DE ESTADO PARA 2018 (LOE 2018) .....</b>	<b>26</b>
4.1. Implementação de regras de suprimento em relação aos trabalhadores que não tenham sido avaliados (artigo 18.º da LOE 2018) .....	26
4.1.1. Questões .....	26
4.1.2. Insuficiências detetadas .....	26
4.1.3. Avaliação .....	26
4.2. Comunicação do número de pontos atribuídos (artigo 18.º da LOE 2018).....	27
4.2.1. Questões .....	27
4.2.2. Insuficiências detetadas .....	27
4.2.3. Avaliação .....	27
4.3. Avaliação por ponderação curricular (artigo 18.º da LOE 2018) .....	27
4.3.1. Questões .....	27
4.3.2. Insuficiências detetadas .....	28
4.3.3. Avaliação .....	28
4.4. Alteração do posicionamento remuneratório (artigo 18.º da LOE 2018) .....	28
4.4.1. Questões .....	28
4.4.2. Insuficiências detetadas .....	28
4.4.3. Avaliação .....	28
<b>LEGISLAÇÃO .....</b>	<b>29</b>
Legislação geral .....	29
Carreira especial médica .....	29
Carreira especial de enfermagem .....	30
Carreira especial farmacêutica .....	30
Carreira técnica superior de saúde .....	31
Carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica.....	31
Carreiras do pessoal de informática.....	31

## **1. ENQUADRAMENTO DA INSPEÇÃO**

### **1.1. Tema, enquadramento, objeto e questão da inspeção**

#### **1.1.1. Tema da inspeção**

O tema da inspeção é o Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3) do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) e o processo de descongelamento de carreiras após a publicação da Lei do Orçamento de Estado para 2018 (LOE 2018).

#### **1.1.2. Enquadramento da inspeção nas atribuições da IGAS**

A Inspeção-Geral das Atividades em Saúde (IGAS) tem, entre outras atribuições, a de *“verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares e das orientações aplicáveis, bem como a qualidade dos serviços prestados, por qualquer entidade ou profissional, no domínio das atividades em saúde, através da realização de ações de auditoria, inspeção e fiscalização”* (al. a) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 33/2012, de 13 de fevereiro).

#### **1.1.3. Enquadramento legal da inspeção**

##### **1.1.3.1. ESTRUTURA DO SIADAP**

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, estabeleceu o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), que, conforme previsto no n.º 1 do artigo 9.º integra três subsistemas: Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública (SIADAP 1); Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes da Administração Pública (SIADAP 2); Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3). Estes três subsistemas devem funcionar de forma integrada assegurando uma coerência entre os objetivos fixados no âmbito do planeamento, os objetivos do ciclo de gestão do serviço, os objetivos fixados na carta de missão dos dirigentes superiores e os objetivos negociados com os demais dirigentes e trabalhadores.

##### **1.1.3.2. O SIADAP NAS ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIAIS**

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro é aplicável aos serviços da administração direta e indireta do Estado (artigo 2.º, n.º 1). Embora as entidades públicas empresariais se encontrem excluídas do seu âmbito de aplicação (n.º 3 do artigo 2.º), a lei ressalva a aplicação do disposto em matéria do SIADAP 3, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores dessas mesmas entidades (artigo 83.º).

##### **1.1.3.3. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES**

A avaliação do desempenho dos trabalhadores ocorre com uma periodicidade bienal e respeita ao desempenho nos dois anos civis anteriores (artigo 41.º). A implementação do

SIADAP 3 deve ser transversal e assegurar a uniformidade da avaliação de desempenho dentro da mesma carreira e categoria, nos diferentes tipos de vínculos, por forma a 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<sup>1</sup>.

Decorre do princípio da publicidade, em estrita ligação com o princípio da transparência e da imparcialidade, que a avaliação dos trabalhadores é objeto de publicitação na página eletrónica dos serviços, ou caso não exista, em local considerado adequado e de livre acesso a todos os cidadãos em geral (artigos 5.º, als. d) e j), 51.º, n.º 3, e 79.º), em particular a atribuição das menções qualitativas de “Desempenho relevante” e de “Desempenho excelente”<sup>2</sup>.

A lei define uma metodologia de avaliação assente em parâmetros. Assim, a avaliação de desempenho dos trabalhadores, que resulta de uma avaliação final<sup>3</sup> expressa-se em menções qualitativas de desempenho<sup>4</sup>, incide sobre dois parâmetros: os resultados decorrentes dos objetivos individuais contratualizados e as competências previamente estabelecidas, que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função (artigos 45.º a 51.º).

De acordo com o artigo 55.º, n.º 1, intervêm, no processo de avaliação dos trabalhadores, o avaliador, o avaliado, o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA), a Comissão Paritária e o dirigente máximo do serviço (artigos 55.º a 59.º)<sup>5</sup>.

De forma a garantir o seu rigor e objetividade, a lei estabelece um conjunto de condições para que o processo de avaliação do desempenho do trabalhador se desenrole de forma regular. O processo avaliativo depende, assim, da verificação de determinados requisitos funcionais (artigo 42.º). Não estando reunidos tais requisitos, a avaliação ocorrerá por via de relevação da última classificação (artigo 42.º, n.º 7) ou, sendo esta inexistente, por ponderação curricular (artigo 43.º) ou, ainda, conjuntamente com o desempenho no ciclo bienal de avaliação seguinte nos casos em que o avaliado tenha, no ano civil anterior, constituído uma relação jurídica de emprego público há menos de seis meses (artigo 42.º, n.º 1).

---

<sup>1</sup> Em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 1.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

<sup>2</sup> Sem prejuízo da regra da confidencialidade que vigora quanto à avaliação do desempenho dos trabalhadores e que obriga a que todos os atos e documentos que integrem tal procedimento estão cobertos pelo dever de sigilo, bem como estão sujeitos ao mesmo dever todos os intervenientes no processo (artigo 44.º, n.ºs 2, 3 e 4).

<sup>3</sup> O resultado final da avaliação de desempenho dos trabalhadores resulta de uma média ponderada, em que ao parâmetro resultados/objetivos é atribuído um peso ponderativo mínimo de 60%, e ao parâmetro competências um peso ponderado máximo de 40%, podendo estes limites serem alterados por despacho governamental (cf. artigo 50.º, n.ºs 2 e 3).

<sup>4</sup> Em concreto as menções “Desempenho relevante” (que corresponde a uma avaliação final de 4 a 5), “Desempenho adequado” (que corresponde a uma avaliação final de 2 a 3,999) e Desempenho inadequado (que corresponde a uma avaliação final de 1 a 1,999), a que acresce a menção excepcional “Desempenho excelente” prevista no artigo 51.º verificados certos pressupostos.

<sup>5</sup> De notar que a intervenção da Comissão Paritária é meramente facultativa, por depender de solicitação expressa do trabalhador, e o CCA pode nem existir (cf. artigo 58.º, n.º 4).

O processo de avaliação compreende as fases previstas no artigo 61.º. Embora a lei indique prazos para a realização destas fases<sup>6</sup> que se possam considerar meramente indicativos, não parece, ainda assim, que o legislador tivesse intenção de que todo o processo avaliativo, e consequentemente as progressões nas carreiras, fossem protelados em vários meses ou anos. Assim, será forçoso considerar, nomeadamente face aos princípios que regem o procedimento administrativo, com especial relevância os princípios da justiça e da boa administração, que o avaliado não pode aguardar anos para que a sua avaliação de desempenho seja concluída, com as naturais consequências jurídicas e remuneratórias que daí advêm, mas também expectativas de carreira, motivação ou, em último caso, dignidade profissional.

Daí, também, que a ausência ou impedimento do avaliador direto não represente fundamento para falta de avaliação (artigo 55.º, n.º 2), que a lei logo resolveu ao determinar que caberá ao superior hierárquico de nível seguinte (artigo 56.º, n.º 1).

#### 1.1.3.4. RESPONSABILIDADE DOS DIRIGENTES

Por fim, referir que a não aplicação do SIADAP 3 por razão imputável ao dirigente intermédio determina a cessação da respetiva comissão de serviço e a não observância não fundamentada das orientações dadas pelo Conselho Coordenador da Avaliação deve ser tida em conta na respetiva avaliação do desempenho, no parâmetro que for considerado mais adequado (artigo 39.º, n.º 4).

#### 1.1.3.5. VALORIZAÇÕES REMUNERATÓRIAS

Por sucessivas leis de Orçamento do Estado, desde 2011 até 2017<sup>7</sup>, foi determinada a proibição de valorizações remuneratórias, nomeadamente, dos trabalhadores que exercem funções públicas, em qualquer modalidade de relação jurídica de emprego público.

A LOE 2018, aprovada pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro<sup>8</sup>, iniciou o processo de descongelamento de carreiras na Administração Pública, permitindo, a partir de 1 de janeiro de 2018, alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão (artigo 18.º, sob a epígrafe “*Valorizações remuneratórias*”).

O artigo em apreço é aplicável, nos termos do seu n.º 1, aos titulares dos cargos e demais pessoal identificado no n.º 9 do artigo 2.º da Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro<sup>9</sup>, ou seja, aos trabalhadores das carreiras gerais, especiais, não revistas e ainda subsistentes que reúnam

<sup>6</sup> Assim, a fase de planeamento deve decorrer no último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo (cf. artigo 62, n.º 4); a autoavaliação e a avaliação na 1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo (cf. artigo 63.º, n.º 4); as reuniões do CCA para harmonização das propostas de avaliação na 2.ª quinzena de janeiro (cf. artigo 64.º); as reuniões de avaliação para dar conhecimento da avaliação durante o mês de fevereiro (cf. artigo 65.º, n.º 1); a homologação das avaliações até 30 de abril (cf. artigo 71.º).

<sup>7</sup> Leis n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro (LOE 2011), n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro (LOE 2012), n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (LOE 2013), n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro (LOE 2014), n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (LOE 2015), n.º 7-A/2016, de 30 de março (LOE2016), e n.º 42/2016, de 28 de dezembro (LOE 2017).

<sup>8</sup> Retificada pela Declaração de Retificação n.º 6/2018, de 26 de fevereiro.

<sup>9</sup> Que estabeleceu os mecanismos das reduções remuneratórias temporárias e as condições da sua reversão.



os requisitos legalmente previstos para as alterações remuneratórias de posicionamento remuneratório.

Os n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo 18.º consubstanciam regras de suprimento em relação aos trabalhadores que não tenham sido avaliados, designadamente, por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação ou cujo desempenho tenha sido avaliado com base em sistemas de avaliação de desempenho sem diferenciação do mérito, nomeadamente, sistemas caducados.

Assim, em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 18.º da LOE 2018, o primeiro passo dos órgãos ou serviços consiste na comunicação a cada um dos seus trabalhadores do número de pontos atribuído, com a discriminação anual e respetiva fundamentação.

Considerando que o SIADAP 3, instituído pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, entrou em vigor em 2008, desde então as regras enunciadas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 18.º da LOE 2018 determinariam, no mínimo, que fosse atribuído aos trabalhadores um ponto por cada ano não avaliado, até ao ano de 2016, num total de nove pontos.

Na verdade, com a publicação da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, que aprovou a Lei do Orçamento de Estado para 2013, foram introduzidas alterações no SIADAP, tendo a avaliação anual dos trabalhadores, em termos de SIADAP 3, passado para uma avaliação bienal. Assim, em 1 de janeiro de 2018, estando-se a meio do ciclo avaliativo, seria sempre necessário aguardar pela respetiva conclusão.

Em conformidade com o disposto no n.º 5 do artigo 18.º da LOE 2018, se os trabalhadores não concordarem com os pontos atribuídos poderão requerer a realização de avaliação por ponderação curricular, nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho aplicável, para a qual dispõem do prazo de cinco dias úteis a contar da comunicação do número de pontos atribuído. Este é o segundo passo a considerar. Efetivamente, a avaliação por ponderação curricular, se atendida, irá seguramente permitir o número de pontos suficientes, desde logo, para que se processe a alteração do posicionamento remuneratório, sem a necessidade de novos ciclos avaliativos.

Salienta-se, ainda, que, nos termos do n.º 6 do artigo 18.º da LOE 2018, nas alterações do posicionamento remuneratório a efetuar após 1 de janeiro de 2018, quando o trabalhador tenha acumulado até 31 de dezembro de 2017 mais do que os pontos legalmente exigidos para esse efeito, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório. Após esta data, porém, e na falta de lei especial em contrário, em caso de alteração de posicionamento remuneratório, se o trabalhador tinha acumulado mais do que dez pontos, os pontos em excesso serão perdidos, não podendo relevar para efeitos de futura alteração de posicionamento (n.º 7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

Na atribuição da avaliação de desempenho aos trabalhadores, a mesma obedece às normas respeitantes ao SIADAP 3, sendo certo que, caso este não tenha ainda sido adaptado às carreiras de regime especial e corpos especiais da saúde, coexistem sistemas de avaliação específicos para estas mesmas carreiras. Assim, após a entrada em vigor da LOE 2018, decorreram já dois ciclos avaliativos (2017/2018 e 2019/2020), o que permite um cômputo total de quatro pontos, no mínimo, podendo este número de pontos ser acrescentado, face,

não só, a eventuais pontos em excesso, obtidos até 31 de dezembro de 2017, como também decorrente do princípio da diferenciação de desempenhos (cf. artigo 75.º do SIADAP e n.º 7 do artigo 156.º da LTFP).

### 1.1.3. Objetivo e questão da inspeção

O objeto do processo é verificar a legalidade dos procedimentos utilizados no âmbito do SIADAP 3 e no âmbito do descongelamento de carreiras após a publicação da LOE 2018.

A questão da presente inspeção é a seguinte: O desempenho das pessoas foi avaliado em conformidade com o previsto no SIADAP 3 e o processo de descongelamento das carreiras obedeceu ao previsto no artigo 18.º da Lei do Orçamento de Estado para 2018?

### 1.1.4. Âmbito

Considerando o âmbito da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, essa verificação e avaliação abrange apenas a avaliação do desempenho dos trabalhadores com relação jurídica de emprego público (artigos 2.º, n.º 3, e 83.º). Quando existam participações de alegados incumprimentos das normas do SIADAP 3, a ação deverá incidir sobre o ciclo avaliativo identificado em tais participações.

## 1.2. Guião da inspeção

O presente guião de inspeção foi elaborado pela Equipa Multidisciplinar para a Avaliação do Cumprimento de Objetivos e pela Equipa Multidisciplinar para a Qualidade dos Serviços Prestados aos Cidadãos.

## 1.3. Metodologias utilizadas

Nesta inspeção foram utilizadas as metodologias indicadas no quadro seguinte.

### QUADRO 01. METODOLOGIAS DA INSPEÇÃO

Metodologia	Sim	Não
Análise documental	x	
Entrevistas	x	
Observação direta		x
Pareceres de especialistas		x
Questionários escritos		x
Outra metodologia (indicar qual na linha seguinte):	x	
Seleção e análise da conformidade de uma amostra de processos avaliativos		

## 2. UNIVERSO DOS TRABALHADORES COM VÍNCULO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS CONSIDERADOS NO BIÊNIO AVALIATIVO

QUADRO 02. NÚMERO DE TRABALHADORES

Carreira profissional	Número de trabalhadores
Carreira especial de enfermagem	
Carreira especial farmacêutica	
Carreira especial médica	
Carreira geral de assistente operacional	
Carreira geral de assistente técnico	
Carreira geral de técnico superior	
Carreira técnica superior de diagnóstico e terapêutica	
Carreira técnica superior de saúde	
Carreiras informáticas (especialista e técnica de informática)	
<b>Total</b>	

### 3. PROCEDIMENTOS DO SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAP 3)

#### 3.1. Aplicação do SIADAP 3

A implementação do SIADAP 3 deve ser transversal a todas as carreiras e assegurar a uniformidade da avaliação de desempenho nos diferentes tipos de vínculos, por forma a 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.

##### 3.1.1. Questões

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
O SIADAP 3 foi implementado em todas as carreiras?				Lei n.º 66-B/2007, de 27 de dezembro <sup>10</sup>
É imputável aos dirigentes intermédios a não aplicação do SIADAP 3 ao pessoal que lhe está diretamente afeto?				Artigo 39.º (n.º 11)
A não aplicação do SIADAP 3, pelos dirigentes intermédios, ao pessoal que lhe está diretamente afeto resultou na atribuição de menção de “Desempenho inadequado” a tais dirigentes?				Artigos 39.º (n.ºs 11 e 12) e 53.º

##### 3.1.2. Insuficiências detetadas

[Descrever as insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade].

##### 3.1.3 Avaliação

Avaliação	Sim	Não
O SIADAP 3 foi aplicado na entidade no biénio avaliativo?		

#### 3.2. Planeamento do processo avaliativo

Esta fase prende-se com a definição de objetivos e a fixação de resultados para a entidade e respetivas unidades orgânicas. É da iniciativa e responsabilidade do dirigente máximo do serviço e deve envolver os respetivos dirigentes e trabalhadores (artigo 62.º). Neste âmbito, o CCA tem um papel importante no tocante ao ciclo de gestão da entidade, competindo-lhe,

<sup>10</sup> Salvo menção expressa em sentido diverso, as remissões legais seguintes consideram-se efetuadas para o diploma indicado.

em função do planeamento dos objetivos da entidade, estabelecer as diretrizes e orientações gerais em matéria de avaliação do desempenho individual (SIADAP 3).

### 3.2.1. Questões

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
O planeamento do processo avaliativo ocorreu no último trimestre do ano anterior ao novo ciclo de avaliação?				Artigo 62.º, n.º 4
O CCA é presidido pelo dirigente máximo do serviço e integra, para além do responsável pela gestão de recursos humanos, três a cinco dirigentes por aquele designados?				Artigo 58.º, n.º 2
O CCA dispõe de regulamento de funcionamento, aprovado pelo dirigente máximo?				Artigo 58.º, n.º 6
O CCA estabeleceu diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão?				Artigo 58.º, n.º 1, al. a
O CCA estabeleceu as orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, escolha de competências, indicadores de medida, e superação de objetivos?				Artigo 58.º, n.º 1, al. b

### 3.2.2. Insuficiências detetadas

[Descrever as insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade].

### 3.2.3 Avaliação

Avaliação	Sim	Não
A entidade procedeu ao planeamento do processo avaliativo?		

### 3.3. Contratualização de objetivos e competências

Considerando as orientações definidas na fase de planeamento, a fase seguinte respeita ao desempenho a prestar no ciclo avaliativo seguinte, procedendo-se à contratualização dos parâmetros de avaliação do desempenho dos trabalhadores, que incidem em resultados e competências (artigos 45.º, 46.º, 48.º, 66.º, 67.º e 68.º).

### 3.3.1. Questões

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
No início do período de avaliação, até final de fevereiro, ocorreu a contratualização de objetivos (mínimo de três e máximo de sete) e competências (em número não inferior a cinco)?				Artigos 65.º, n.º 1, 46.º, n.º 4, e 48.º, n.º 1
Para os resultados a obter em cada objetivo, foram estabelecidos indicadores de medida do desempenho em número não superior a três?				Artigo 46.º, n.ºs 4 e 5
Caso tenha ocorrido mudança de órgão ou serviço ou modificação da relação de emprego, passando o trabalhador a desempenhar funções diferentes ou funções noutra unidade orgânica, procedeu-se a nova contratualização de parâmetros?				Artigo 66.º, n.º 1
Quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação do desempenho classificado como “Desempenho inadequado”, foram identificados resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador em, pelo menos, um dos objetivos?				Artigo 67.º, al. b

### 3.3.2. Insuficiências detetadas

[Descrever as insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade].

### 3.3.3. Avaliação

Avaliação	Sim	Não
O processo de contratualização de objetivos e competências cumpriu as normas legais aplicáveis?		

### 3.4. Monitorização e revisão de objetivos

Trata-se de uma fase transversal a todo o processo avaliativo, na qual se procederá à monitorização e análise conjunta entre avaliador e avaliado do desempenho e respetivo desenvolvimento, tendo em vista aquilatar da necessidade de ajustar ou mesmo reformular os objetivos ou clarificar aspetos que careçam de melhor explicitação, considerando os resultados pretendidos.

### 3.4.1. Questões

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
No decorrer do período de avaliação, por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado, procedeu-se à monitorização dos desempenhos e foi efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica?				Artigo 74.º, n.ºs 1 e 2
Em caso afirmativo, foi preenchida a ficha de monitorização do desempenho?				Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro
Caso tenha ocorrido reformulação de objetivos, foi a mesma consignada em ficha própria?				Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro
A reformulação de objetivos encontra-se fundamentada em condicionantes supervenientes e não previsíveis?				Artigo 74.º, n.º 1

### 3.4.2. Insuficiências detetadas

[Descrever das insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade].

### 3.4.3. Avaliação

Avaliação	Sim	Não
A entidade procedeu à monitorização dos objetivos tendo em vista aquilatar da necessidade de ajustar ou mesmo reformular os mesmos?		

## 3.5. Requisitos funcionais para avaliação

A lei estabelece um conjunto de condições para que o processo de avaliação do desempenho do trabalhador se desenrole de forma regular (artigo 42.º). Assim, o processo avaliativo depende da verificação de determinados requisitos funcionais, tendo em atenção critérios como: “tempo de serviço efetivo”, “tempo da relação jurídica de emprego” e “contacto funcional com o avaliado”.

### 3.5.1. Questões

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
Todos os trabalhadores com relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, foram avaliados?				Artigo 42.º, n.ºs 2 e 3
Caso o serviço efetivo tenha sido prestado em situação funcional que não tenha permitido um contacto direto				Artigo 42.º, n.º 3

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
pele período temporal referido na questão anterior, existe decisão favorável do CCA para a realização da avaliação?				
No caso dos trabalhadores que, no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, tenham constituído relação jurídica de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período foi objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte?				Artigo 42.º, n.º 1

### 3.5.2. Insuficiências detetadas

[Descrever as insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade].

### 3.5.3 Avaliação

Avaliação	Sim	Não
Foram cumpridos os requisitos funcionais para avaliação?		

## 3.6. Autoavaliação e avaliação

A autoavaliação, obrigatória, é, em simultâneo, um dever do avaliado e um direito. Constitui um juízo parcial, feito pelo avaliado sobre si mesmo, à luz dos parâmetros de avaliação e indicadores de medida contratualizados. Muito embora não vincule o avaliador, obriga-o a ponderar e a fundamentar sempre que se afaste da menção qualitativa e quantitativa pretendida pelo avaliado.

A avaliação do desempenho do trabalhador, da responsabilidade do avaliador, decorre durante todo o ciclo avaliativo a que respeita através do contacto funcional com o avaliado, de acordo com as orientações definidas na fase de planeamento e com os indicadores de medida fixados para os parâmetros em avaliação. Não deixa esta avaliação de se tratar de uma proposta de avaliação, que deve ser submetida à harmonização por parte do CCA, não obstante sem carácter vinculativo para este Conselho ou para o dirigente máximo do serviço que pode atribuir menção diferente da proposta pelo avaliador.

### 3.6.1. Questões

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
A realização da autoavaliação e da avaliação decorreu na 1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo?				Artigo 63.º, n.º 4



Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
O avaliado procedeu à autoavaliação através do preenchimento de ficha própria?				Artigo 63.º, n.º 2, e Portaria n.º 359/2013
O avaliador preencheu a ficha de avaliação, dando, assim, cumprimento à obrigação de efetuar a avaliação que sobre ele impende?				Artigo 63.º, n.º 3, e Portaria n.º 359/2013
O avaliador fundamentou, através do preenchimento dos quadros 5 e 6, a proposta de atribuição de menção qualitativa de inadequado ou relevante?				Artigo 56.º, al. f)
O avaliado assinou e datou o quadro 4 da ficha de avaliação, formalizando assim a comunicação da proposta de avaliação?				Artigos 65.º a 68.º
A avaliação permitiu a identificação do potencial de evolução e desenvolvimento dos trabalhadores e o diagnóstico das respetivas necessidades de formação?				Artigo 54.º
Caso tenham sido fixados objetivos de responsabilidade partilhada, a respetiva avaliação é idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos?				Artigo 47.º, n.º 4
Caso a avaliação de objetivos de responsabilidade partilhada seja diferenciada, o avaliador fundamentou-a, consoante o contributo de cada trabalhador?				Artigo 47.º, n.º 4
No caso de se terem sucedido vários avaliadores, o avaliador competente para avaliar recolheu dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação?				Artigo 42.º, n.º 4
No caso dos trabalhadores avaliados com base nas competências, existiu decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA?				Artigo 80.º, n.º 1
A avaliação com base nas competências foi apenas admitida nos casos previstos na lei?				Artigo 80.º, n.º 2
No caso de o trabalhador estar em contacto profissional regular com outros trabalhadores ou utilizadores, o avaliador teve em conta a perceção por eles obtida sobre o seu desempenho?				Artigo 80.º, n.º 6
Os instrumentos de avaliação dos trabalhadores estão arquivados no respetivo processo individual?				Artigo 44.º, n.º 2

### 3.6.2. Insuficiências detetadas

[Descrever das insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade].

### 3.6.3. Avaliação

Avaliação	Sim	Não
Foram realizadas a autoavaliação pelo avaliado e a avaliação pelo avaliador?		

### 3.7. Ponderação curricular

Nos casos em que ao titular da relação jurídica de emprego público não seja possível realizar a avaliação de desempenho nos termos do artigo 42.º, ou não tenha avaliação anterior para relevar ou pretenda a sua alteração, o trabalhador deve requerer a realização de avaliação por ponderação curricular, cabendo ao CCA avaliar o currículo do trabalhador, mediante proposta do avaliador nomeado pelo dirigente máximo (artigo 42.º e 43.º e Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro).

#### 3.7.1. Questões

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
O CCA fixou os critérios para a ponderação curricular e sua valoração em ata publicitada no serviço?				
Os procedimentos e critérios para a ponderação curricular respeitam o disposto no Despacho Normativo n.º 4-A/2010?				Artigos 42.º, n.º 7, e 43.º e Despacho Normativo n.º 4-A/2010
A avaliação por ponderação curricular foi realizada pelo CCA, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço?				

#### 3.7.2. Insuficiências detetadas

[Descrever das insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade].

#### 3.7.3. Avaliação

Avaliação	Sim	Não
A avaliação por ponderação curricular foi realizada de acordo com as normas legais aplicáveis?		

### 3.8. Harmonização das propostas de avaliação

A análise das propostas de avaliação é feita pelo CCA, tendo em vista a sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens legais relativas à diferenciação de desempenhos. O CCA pode, se necessário, pedir aos avaliadores que reformulem as propostas de avaliação, sugerindo-lhes os termos em que essa reformulação deve ser

efetuada. No caso do desempenho relevante ou inadequado ou de pedido para reconhecimento da excelência, caberá ao CCA iniciar o processo de validação das mesmas (artigos 62.º, 64.º e 69.º).

### 3.8.1. Questões

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
A harmonização das propostas de avaliação ocorreu na 2.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo?				Artigo 64.º
O CCA definiu orientações para assegurar o cumprimento da diferenciação de desempenhos previstas no artigo 75.º?				Artigo 62.º, n.º 1, al. d)
O CCA procedeu à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, transmitindo, se for necessário, novas orientações aos avaliadores?				Artigos 58.º, n.º 1, al. d), e 64.º

### 3.8.2. Insuficiências detetadas

[Descrever das insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade].

### 3.8.3. Avaliação

Avaliação	Sim	Não
A harmonização das propostas de avaliação foi assegurada pelo CCA?		

### 3.9. Reunião de avaliação

A reunião de avaliação destina-se a dar a conhecer ao avaliado a avaliação que foi efetuada acerca do desempenho prestado no ciclo avaliativo anterior, visando corrigir o que correu menos bem e melhorar o desempenho do trabalhador para o ciclo avaliativo seguinte, bem como o da unidade orgânica.

Esta reunião tem, também, como finalidade a contratualização dos parâmetros de avaliação dos trabalhadores para o ciclo avaliativo seguinte.

### 3.9.1. Questões

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
A reunião de avaliação ocorreu durante o mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo e após a harmonização das propostas de avaliação?				Artigo 65.º, n.º 1
A reunião de avaliação foi marcada pelo avaliador?				Artigo 65.º, n.º 4
As situações em que a reunião de avaliação tenha sido requerida pelo avaliado, sem resposta do avaliador nos prazos legais, foram consideradas para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos?				Artigo 65.º, n.ºs 4 a 7
O avaliado assinou e datou o quadro 4 da ficha de avaliação, formalizando, assim, o conhecimento da comunicação da avaliação?				Artigos 65.º a 68.º

### 3.9.2. Insuficiências detetadas

[Descrever das insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade].

### 3.9.3. Avaliação

Avaliação	Sim	Não
A reunião de avaliação ocorreu de acordo com as normas legais aplicáveis?		

## 3.10. Validação e reconhecimento das propostas de avaliação

Na sequência das reuniões de avaliação entre avaliador e avaliado, o CCA procede à validação das propostas de avaliação de desempenho inadequado e relevante, bem como ao reconhecimento de desempenho excelente. Em caso de não validação da proposta de avaliação e de não aceitação da proposta do avaliador, o CCA estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador, para conhecimento ao avaliado, e remete, por via hierárquica, para homologação (artigos 51.º, 53.º, 56.º e 69.º).

### 3.10.1. Questões

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
O CCA validou as propostas de avaliação com menções de “Desempenho inadequado” e de “Desempenho relevante”?				Artigos 51.º, 53.º e 69.º

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
A atribuição de “Desempenho inadequado” foi acompanhada da especificação dos fundamentos que, em cada parâmetro de avaliação, a justificam?				Artigos 53.º, n.º 1, e 56.º, n.º 1, al. f)
Foram identificadas necessidades de formação com vista a melhorar o desempenho profissional dos trabalhadores avaliados com “Desempenho inadequado”?				Artigos 53.º, n.º 1, al. a)
O eventual reconhecimento de “Desempenho excelente” foi expressamente requerido, pelo avaliador ou pelo avaliado, ao dirigente máximo do serviço?				Artigo 51.º, n.º 1
A iniciativa prevista na questão anterior foi acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço?				Artigo 51.º, n.º 2
A atribuição da menção qualitativa de “Desempenho relevante” foi objeto de apreciação pelo CCA, para efeitos de eventual reconhecimento de “Desempenho excelente”?				Artigos 51.º, n.º 1, e 69.º, n.º 1, al. b)
Existe declaração formal do CCA de reconhecimento de “Desempenho excelente”?				Artigos 58.º, n.º 1, al. d), e 69.º, n.º 2
O CCA cumpriu, em caso de empate, os critérios de desempate previstos no artigo 84.º?				Artigo 84.º
O avaliado tomou conhecimento da avaliação validada pelo CCA, através da assinatura do quadro 11 da ficha de avaliação?				Artigo 70.º, n.º 1
O reconhecimento de excelência foi objeto de publicitação interna no serviço?				Artigo 51.º, n.º 3

### 3.10.2. Insuficiências detetadas

[Descrever das insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade].

### 3.10.3. Avaliação

Avaliação	Sim	Não
O CCA procedeu à validação e ao reconhecimento das propostas de avaliação de desempenho inadequado, relevante e excelente?		

### 3.11. Comissão Paritária

Caso o avaliado não concorde com a proposta de avaliação, tem a faculdade de requerer que a mesma seja submetida à apreciação da Comissão Paritária. O requerimento deve ser dirigido ao dirigente máximo do serviço, no prazo máximo de dez dias úteis, contados do conhecimento da proposta de avaliação (artigo 70.º).

#### 3.11.1. Questões

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
Encontra-se constituída a Comissão Paritária?				Artigo 59.º, n.º 1
A Comissão Paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da Administração, designados pelo dirigente máximo do serviço, sendo um membro do CCA, e dois representantes dos trabalhadores por estes eleitos?				Artigo 59.º, n.º 2
Os requerimentos apresentados pelos trabalhadores para submissão, à apreciação da Comissão Paritária, da proposta de avaliação que será sujeita a homologação foram acompanhados da documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação?				Artigo 70.º, n.ºs 1 e 2
Os requerimentos dos trabalhadores para submissão à apreciação da Comissão Paritária foram apresentados junto do dirigente máximo do serviço, no prazo máximo de dez dias úteis, contados do conhecimento da proposta de avaliação?				Artigo 70.º, n.º 1
A apreciação da comissão paritária foi feita no prazo de 10 dias úteis, contado a partir da data em que tenha sido solicitada, e expressou-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação?				Artigo 70.º, n.º 5

#### 3.11.2. Insuficiências detetadas

[Descrever das insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade].

#### 3.11.3. Avaliação

Avaliação	Sim	Não
A Comissão Paritária está formalmente constituída e apreciou as propostas de avaliação a pedido do avaliado nos prazos legais?		

### 3.12. Homologação das avaliações e tomada de conhecimento

A homologação das avaliações de desempenho é da competência do dirigente máximo do serviço. Este ato deve ser dado a conhecer ao avaliado, sob pena de anulabilidade por vício de forma (artigo 71.º e artigos 121.º e 122.º do CPA).

#### 3.12.1. Questões

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
A homologação das avaliações pelo dirigente máximo do serviço ocorreu até 30 de abril do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo?				Artigo 71.º
O avaliado assinou e datou o quadro 13 da ficha de avaliação, formalizando, assim, a tomada de conhecimento da homologação?				Portaria n.º 359/2013
O conhecimento ocorreu no prazo de cinco dias úteis a contar do ato de homologação?				Artigo 71.º
Foi entregue ao avaliado a ficha de avaliação devidamente homologada com a informação de que o ato homologatório pode ser objeto de reclamação administrativa a interpor no prazo de cinco dias úteis após a notificação?				Artigo 72.º

#### 3.12.2. Insuficiências detetadas

[Descrever das insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade; acrescentar imagens se for considerando ilustrativo].

#### 3.12.3. Avaliação

Avaliação	Sim	Não
A homologação das avaliações de desempenho ocorreu nos prazos legais e de acordo com as normas aplicáveis?		

### 3.13. Reclamação e outras impugnações

O avaliado tem a possibilidade de reagir contra o ato de homologação, através da reclamação, em consonância com o princípio fundamental da impugnabilidade (artigo 57.º, n.º 5, e 72.º e artigo 268, n.º 4, da CRP).

De igual forma, do ato de homologação e da decisão sobre a reclamação cabe impugnação administrativa por recurso hierárquico ou tutelar ou impugnação jurisdicional nos termos gerais (artigo 73.º).

### 3.13.1. Questões

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
O avaliado apresentou reclamação no prazo de cinco dias úteis a contar da data de conhecimento da homologação?				Artigos 57.º, n.º 5, e 72.º, n.º 1
O dirigente máximo decidiu sobre as reclamações no prazo máximo de 15 dias úteis?				Artigo 72.º, n.º 1
Na decisão sobre reclamação, o dirigente máximo teve em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como os relatórios da comissão paritária ou do conselho coordenador da avaliação sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados?				Artigo 72.º, n.º 2
Caso tenha sido proferida decisão administrativa ou jurisdicional, na sequência de impugnação administrativa, por recurso hierárquico ou tutelar, ou impugnação jurisdicional, a avaliação do trabalhador foi revista ou foi atribuída nova avaliação?				Artigos 57.º, n.º 5, e 73.º, n.ºs 1 e 2
Caso não seja possível a revisão da avaliação, designadamente por substituição superveniente do avaliador, o novo superior hierárquico ou o dirigente máximo do serviço procederam a nova avaliação?				Artigo 73.º, n.º 3

### 3.13.2. Insuficiências detetadas

[Descrever das insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade; acrescentar imagens se for considerando ilustrativo].

### 3.13.3. Avaliação

Avaliação	Sim	Não
As reclamações foram apreciadas nos prazos legais e as decisões foram devidamente fundamentadas?		

### 3.14. Diferenciação de desempenhos

A diferenciação de desempenho é assegurada pela fixação de percentagens máximas para desempenhos relevante e excelente. A atribuição dessas percentagens é da exclusiva responsabilidade do dirigente máximo do serviço, devendo este fazer a distribuição pelas diversas carreiras, a qual deve, em regra, ser proporcional, sem reservar para determinadas carreiras as menções de relevância e excelência (artigo 75.º).



### 3.14.1. Questões

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
A diferenciação de desempenhos foi garantida pela fixação da percentagem 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”?				Artigo 75.º, n.º 1
As percentagens máximas para diferenciação de desempenho incidem sobre o número de trabalhadores previstos nos n.ºs 2 a 7 do artigo 42.º, com aproximação por excesso, quando necessário?				Artigos 75.º, n.º 2, e 42.º, n.ºs 2 a 7
As percentagens máximas para diferenciação de desempenho foram distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras?				Artigo 75.º, n.º 2
As percentagens máximas para diferenciação de desempenho foram dadas a conhecer a todos os avaliados?				Artigo 75.º, n.º 3

### 3.14.2. Insuficiências detetadas

[Descrever das insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade; acrescentar imagens se for considerando ilustrativo].

### 3.14.3. Avaliação

Avaliação	Sim	Não
Foram respeitadas as normas aplicáveis à diferenciação de desempenho?		

### 3.15. Publicidade

O princípio da publicidade impõe, por razões de transparência, a publicitação, na página eletrónica do serviço, das menções qualitativas e respetiva quantificação que fundamentem, no ano em que são atribuídas, a mudança de posição remuneratória na carreira ou atribuição de prémio de desempenho.

### 3.15.1. Questões

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
As menções qualitativas e respetiva quantificação quando fundamentam, no ano em que são atribuídas, a mudança de posição remuneratória na carreira ou a atribuição de prémio de desempenho foram objeto de publicitação, bem como as menções qualitativas anteriores que tenham sido atribuídas e que contribuam para tal fundamentação?				Artigo 44.º, n.º 1
O reconhecimento de excelência foi objeto de publicitação interna no serviço?				Artigo 51.º, n.º 3

### 3.15.2. Insuficiências detetadas

[Descrever das insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade].

### 3.15.3. Avaliação

Avaliação	Sim	Não
Foram publicitadas as menções qualitativas e respetiva quantificação que fundamentem, no ano em que são atribuídas, a mudança de posição remuneratória na carreira ou atribuição de prémio de desempenho?		

## 4. PROCEDIMENTOS NO ÂMBITO DO DESCONGELAMENTO DE CARREIRAS APÓS A PUBLICAÇÃO DA LEI DO ORÇAMENTO DE ESTADO PARA 2018 (LOE 2018)

### 4.1. Implementação de regras de suprimento em relação aos trabalhadores que não tenham sido avaliados (artigo 18.º da LOE 2018)

#### 4.1.1. Questões

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
Existem trabalhadores que não tenham sido avaliados, designadamente, por:	-	-	-	Artigo 18.º, n.º 2 e 3 da LOE para 2018
– não aplicabilidade ou não lhes ter sido aplicado o sistema de avaliação de desempenho?				
– terem sido avaliados com base em sistemas de avaliação sem diferenciação do mérito (sem quotas)?				
Foram implementadas regras de suprimento da avaliação de desempenho para os trabalhadores que não foram avaliados?				
Em caso de resposta afirmativa às questões colocadas, foi atribuído um ponto por cada ano não avaliado, ou menção qualitativa equivalente, nos casos em que seja este o tipo de menção aplicável?				

#### 4.1.2. Insuficiências detetadas

[Descrever as insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade; Quantificar o número de trabalhadores, por carreira profissional, que não tenham sido avaliados].

#### 4.1.3. Avaliação

Avaliação	Sim	Não
A entidade cumpriu as normas das regras de suprimento em relação aos trabalhadores que não tenham sido avaliados?		

## 4.2. Comunicação do número de pontos atribuídos (artigo 18.º da LOE 2018)

### 4.2.1. Questões

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
Todos os trabalhadores foram notificados do número de pontos atribuído, com a discriminação anual e respetiva fundamentação?				Artigo 18.º, n.º 4

Segundo a DGAEP, muito embora a LOE para 2018 não fixe um prazo determinado, os serviços devem, contudo, proceder com a celeridade devida, nos termos do CPA (artigo 128.º). De qualquer modo, as alterações a que haja lugar sempre produzirão efeitos à data determinada pela lei.

### 4.2.2. Insuficiências detetadas

[Descrever as insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade].

### 4.2.3. Avaliação

Avaliação	Sim	Não
A entidade cumpriu as normas relativas à comunicação do número de pontos?		

## 4.3. Avaliação por ponderação curricular (artigo 18.º da LOE 2018)

### 4.3.1. Questões

Questões	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
Após a notificação dos pontos atribuídos, os trabalhadores apresentaram pedido de avaliação por ponderação curricular?				Artigo 18.º, n.º 4
A realização da ponderação curricular requerida obedeceu ao previsto no âmbito do SIADAP 3?				Artigo 18.º, n.º 5, artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007 e Despacho Normativo n.º 4-A/2010

NOTAS: 1) Segundo a DGAEP, o trabalhador pode pedir a ponderação curricular, quando pretenda substituir os pontos atribuídos, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 18.º da LOE 2018, pela que resulte da avaliação por ponderação curricular a realizar; 2) Deverá haver uma única avaliação no que respeita aos períodos em falta, sejam estes um único ou vários ciclos avaliativos; 3) De acordo com a DGAEP, a aplicação da percentagem da diferenciação desempenhos, prevista no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2017, respeita à totalidade dos trabalhadores do serviço requerentes da ponderação curricular.

#### 4.3.2. Insuficiências detetadas

[Descrever as insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade].

#### 4.3.3. Avaliação

Avaliação	Sim	Não
A entidade cumpriu as normas aplicáveis à avaliação por ponderação curricular?		

### 4.4. Alteração do posicionamento remuneratório (artigo 18.º da LOE 2018)

#### 4.4.1. Questões

Questão	Sim	Não	NA	Normas aplicáveis
A alteração do posicionamento remuneratório teve lugar sem que os trabalhadores tivessem sido notificados dos pontos atribuídos?				Artigo 18.º, n.ºs 4, 6 a 8
A alteração do posicionamento remuneratório teve lugar sem que tivesse sido dada a possibilidade de, querendo, pedirem a realização da avaliação por ponderação curricular?				
As valorizações remuneratórias produziram efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018?				
Foi respeitado o faseamento do pagamento dos acréscimos remuneratórios a que os trabalhadores tenham direito?				

#### 4.4.2. Insuficiências detetadas

[Descrever as insuficiências identificando também as normas legais que evidenciam a desconformidade].

#### 4.4.3. Avaliação

Avaliação	Sim	Não
A entidade cumpriu as normas relativas à alteração do posicionamento remuneratório?		

## LEGISLAÇÃO

### Legislação geral

[Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro](#) - Aprova o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP).

[Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro](#) - Aprova a tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, contendo o número de níveis remuneratórios e o montante pecuniário correspondente a cada um e atualiza os índices 100 de todas as escalas salariais.

[Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro de 2010](#), do Ministro das Finanças e da Administração Pública - Estabelece os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular.

[Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro](#) - Aprova os modelos de fichas de autoavaliação e avaliação do desempenho na Administração Pública, as listas de competências e revoga a Portaria n.º 1633/2007, de 31 de dezembro.

[Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#) - Aprova em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

[Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro](#) - Aprova a Lei do Orçamento de Estado para 2018.

### Carreira especial médica

[Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de agosto](#) - Estabelece o regime da carreira especial médica, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional.

[Acordo Coletivo de Trabalho n.º 2/2009](#), publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 198, de 13 de outubro de 2009 - Acordo Coletivo da carreira especial médica, vinculados em regime de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

[Portaria n.º 209/2011, de 25 de maio](#) - Proceda à adaptação do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3) a trabalhadores integrados na carreira especial médica.

[Acordo Coletivo de Trabalho n.º 12/2011](#), publicado no *Diário da República*, 2.ª série n.º 236, de 12 de dezembro de 2011 - Acordo Coletivo de Trabalho para a adaptação do SIADAP 3 aos trabalhadores integrados na carreira especial médica.

[Decreto Regulamentar n.º 51-A/2012, de 31 de dezembro](#) - Proceda à identificação dos níveis remuneratórios da tabela remuneratória dos trabalhadores médicos integrados na carreira especial médica, cuja relação jurídica de emprego público seja constituída por contrato de trabalho em funções públicas, sujeitos ao regime de 40 horas semanais.

[Aviso n.º 7161/2013, de 30 de maio](#), publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 104, de 30 de maio de 2013 - Acordo coletivo de trabalho para adaptação do SIADAP 3 aos trabalhadores integrados na carreira especial médica.

[Despacho n.º 8490/2013, de 25 de junho de 2013](#), do Secretário de Estado da Administração Pública e do Secretário de Estado da Saúde, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 124, de 1 de julho de 2013 - Aprova os modelos das fichas de avaliação, de autoavaliação, de reformulação de objetivos e respetivos indicadores e de monitorização, relativos à aplicação do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), aos trabalhadores integrados na carreira especial médica.

## **Carreira especial de enfermagem**

[Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro](#) - Estabelece o regime da carreira especial de enfermagem, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional.

[Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro](#) - Estabelece o número de posições remuneratórias das categorias da carreira especial de enfermagem, identifica os respetivos níveis da tabela remuneratória única e procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, e ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro.

[Portaria n.º 242/2011, de 21 de junho](#) - Adapta o subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3) aos trabalhadores integrados na carreira especial de enfermagem.

[Despacho n.º 5522/2012, de 19 de março de 2021](#), do Secretário de Estado da Administração Pública e do Secretário de Estado da Saúde, publicado no *Diário da República* n.º 81, 2.ª série, de 24 de abril de 2021 – Aprova os modelos de fichas de avaliação, de autoavaliação, de reformulação de parâmetros e respetivos indicadores e de monitorização, relativas à aplicação do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), adaptado aos trabalhadores integrados na carreira especial de enfermagem.

[Portaria n.º 245/2013, de 5 de agosto](#) - Regulamenta a composição, as competências e a forma de funcionamento da direção de enfermagem nos serviços e estabelecimento de saúde que integram o Serviço Nacional de Saúde.

## **Carreira especial farmacêutica**

[Decreto-Lei n.º 109/2017, de 30 de agosto](#) - Define o regime legal da carreira especial farmacêutica, bem como os requisitos de habilitação profissional para integração na mesma.

[Decreto Regulamentar n.º 4/2018, de 12 de fevereiro](#) - Identifica os níveis remuneratórios da tabela remuneratória dos trabalhadores com vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas integrados na carreira especial farmacêutica.

[Portaria n.º 26/2019, de 18 de janeiro](#) - Procede à adaptação do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3) a trabalhadores integrados na carreira especial farmacêutica.

## Carreira técnica superior de saúde

[Decreto-Lei n.º 414/91, de 22 de outubro](#) - Visa definir o regime legal da carreira dos técnicos superiores de saúde dos serviços e estabelecimentos do Ministério da Saúde e da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa.

## Carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica

[Decreto-Lei n.º 564/99, de 21 de dezembro](#) - Estabelece o estatuto legal da carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica<sup>11</sup>.

[Despacho n.º 13935/2000, de 14 de junho de 2000](#), publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 155, de 7 de julho de 2000 - Aprova o Regulamento da Avaliação do Desempenho dos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica.

[Decreto-Lei n.º 111/2017, de 31 de agosto](#) - Estabelece o regime da carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica.

[Decreto-Lei n.º 25/2019, de 11 de fevereiro](#) - Estabelece o regime remuneratório aplicável à carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica, bem como as regras de transição dos trabalhadores para esta carreira.

## Carreiras do pessoal de informática

[Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março](#) - Estabelece o estatuto das carreiras e funções específicas do pessoal de informática<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Embora revogado, cf. n.º 2 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 111/2017, de 31 de agosto: “*Sem prejuízo do disposto no número anterior, até à regulação das matérias que nos termos previstos no presente decreto-lei careçam de regulamentação, continua a aplicar-se, com as necessárias adaptações, o regime previsto do Decreto-Lei n.º 564/99, de 21 de dezembro, designadamente, em matéria de tramitação dos procedimentos de recrutamento e seleção, avaliação do desempenho, normas de organização do tempo de trabalho, incluindo o regime de trabalho e condições da sua prestação e regime remuneratório.*”

<sup>12</sup> De acordo com a informação publicitada pela DGAEP, “são aplicáveis as regras vigentes para alteração de posicionamento remuneratório, ou seja, os artigos 156.º a 158.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela citada Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com efeito, na carreira de informática, a alteração do posicionamento remuneratório por mudança de escalão (progressão), obedece ao disposto naqueles artigos da LTFP, devendo considerar-se que o artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, foi derogado pelo disposto no artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e nas correspondentes disposições das LOE de 2009 a 2014” ([https://www.dgaep.gov.pt/upload/DocTecnica/2020/Flyer\\_carreiras\\_informatica\\_14\\_abr\\_2020.pdf](https://www.dgaep.gov.pt/upload/DocTecnica/2020/Flyer_carreiras_informatica_14_abr_2020.pdf)).