

Despacho N.º 17/DGRDN/2020

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) - Planeamento e Orientações Gerais relativas ao Ciclo Bial 2021/2022

No âmbito da aplicação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) e atento o disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 58.º e artigo 62.º, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, em 18 de dezembro de 2020, reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), para efeitos de planeamento e definição das orientações gerais relativas ao processo de avaliação correspondente ao Ciclo Bial 2021/2022 referentes ao SIADAP 3 (Trabalhadores) e ao SIADAP 2 (Dirigentes Intermédios).

Nesse sentido, o CCA definiu que para efeitos de avaliação do desempenho relativo ao Ciclo Bial 2021/2022, no âmbito do **SIADAP 3**, sejam observadas as regras que a seguir se elencam:

1. No âmbito do processo em questão, deve ser utilizada a plataforma SIADAP, à qual podem aceder através do “Atalho/Link” que se encontra disponível no ambiente de trabalho dos respetivos computadores, denominada “SIADAP 123”;
2. De acordo com o previsto no artigo 45.º, no n.º 4 do artigo 46.º e no n.º 1 do artigo 48.º, todos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, a avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios efetua-se com base nos parâmetros “Resultados” e “Competências”;
3. Os avaliadores devem, com base nos objetivos e metas contidos no QUAR (SIADAP 1) e nas competências das respetivas unidades orgânicas, definir e contratualizar os objetivos individuais com os trabalhadores, bem como as competências aprovadas pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, até 28 de fevereiro de 2021, tendo em consideração o seguinte:

A - Técnicos Superiores, Especialistas de Informática e por equiparação os Oficiais das Forças Armadas no exercício de funções na DGRDN

Avaliação com base em resultados/objetivos (60%) e competências (40%) - Artigos 45.º, 46.º, 47.º, 48.º, 49.º e 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual

Definição de quatro (4) objetivos.

Competências oito (8), a saber: Orientação para Resultados, Planeamento e Organização, Análise da Informação e Sentido Critico, Conhecimentos Especializados e Experiência, Iniciativa e Autonomia, Inovação e Qualidade, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço e Trabalho de Equipa e Cooperação.

B - Assistentes Técnicos (inclui os Coordenadores Técnicos), os Técnicos de Informática e por equiparação os Sargentos das Forças Armadas no exercício de funções na DGRDN

Avaliação com base em resultados/objetivos (60%) e competências (40%) - Artigos 45.º, 46.º, 47.º, 48.º, 49.º e 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual

Definição de três (3) objetivos.

Competências sete (7), a saber: Orientação para Resultados, Conhecimentos e Experiência, Organização e Método de Trabalho, Adaptação e Melhoria Contínua, Trabalho de Equipa e Cooperação, Inovação e Qualidade e Iniciativa e Autonomia.

C - Assistentes Operacionais e por equiparação os Praças e Cabos das Forças Armadas no exercício de funções na DGRDN - Avaliação exclusivamente com base nas competências.

Os trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional podem e com carácter excecional, ser exclusivamente avaliados com base no parâmetro “Competências”, de acordo com o preceituado no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, quando se encontrem a desenvolver atividades ou tarefas caraterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.



A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respetiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.

Neste caso, a avaliação do desempenho com base nas “Competências”, será feita com base em 8 competências, a saber: Realização e Orientação para Resultados, Orientação para o Serviço Público, Organização e Método de Trabalho, Relacionamento Interpessoal, Adaptação e Melhoria Contínua, Otimização de Recursos, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço e Orientação para a Segurança.

No âmbito do SIADAP 2, para efeitos de avaliação do desempenho relativo ao Ciclo Bienal 2021/2022, devem ser observadas as regras que a seguir se elencam:

1. Os dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau nomeados em comissão de serviço são avaliados através do SIADAP 2, ao abrigo do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual;
2. No âmbito do processo em questão, deve ser utilizada a plataforma SIADAP, à qual podem aceder através do “Atalho/Link” que se encontra disponível no ambiente de trabalho dos respetivos computadores, denominada “SIADAP 123”;
3. De acordo com o previsto no artigo 35.º e nos n.ºs 2, 5 e 10, todos do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, a avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios efetua-se com base nos parâmetros “Resultados” e “Competências”, tendo em consideração o seguinte:

Avaliação com base em **resultados/objetivos (75%) e competências (25%)** - Artigos 35.º, 36.º, 36.º - A, 37.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual

Definição de cinco (5) objetivos.

Competências oito (8), a saber: Orientação para Resultados, Planeamento e Organização, Liderança e Gestão das Pessoas, Conhecimentos Especializados e Experiência, Decisão, Desenvolvimento e Motivação dos Colaboradores, Análise da Informação e Sentido Crítico e Representação e Colaboração Institucional.

Lisboa, 18 de dezembro de 2020

O Diretor-Geral


Alberto Coelho