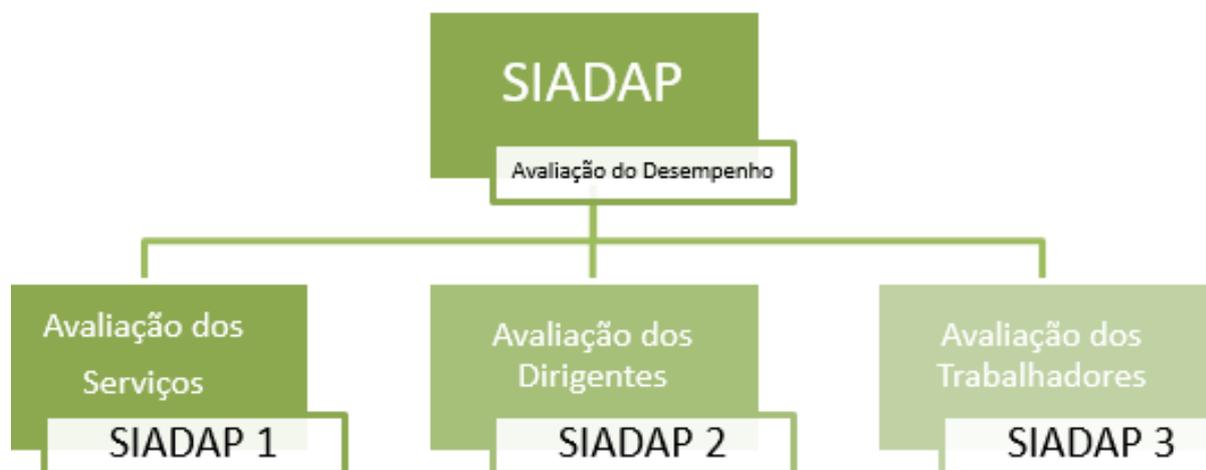


PERGUNTAS COM RESPOSTA



GESTÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS

Avaliação e objetivos

O SIADAP assenta numa conceção de gestão dos serviços públicos centrada em objetivos. Neste sentido, na avaliação dos serviços, dos dirigentes e demais trabalhadores assumem um papel central os resultados obtidos em relação aos objetivos previamente fixados. Os resultados devem ser medidos mediante indicadores estabelecidos antecipadamente que permitam, entre outros, a transparência, imparcialidade e a prevenção da arbitrariedade.

SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

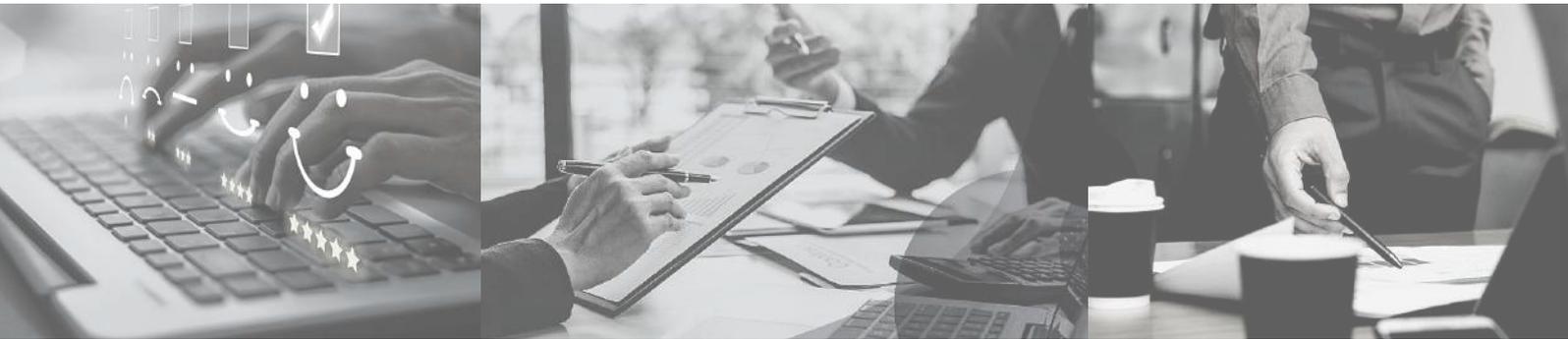
O SIADAP tem uma vocação de aplicação universal à administração central, regional e autárquica, prevendo no entanto mecanismos de flexibilidade e adaptação muito amplos de modo a enquadrar as especificidades das várias administrações, dos serviços públicos, das carreiras e das áreas funcionais do seu pessoal e das exigências de gestão.

A QUEM SE APLICA O SIADAP?

O SIADAP aplica-se à Administração Direta e Indireta do Estado, à Administração Autónoma e à Administração Autárquica.

O SIADAP APLICA-SE ÀS ENTIDADE PÚBLICAS EMPRESARIAIS?

Em regra, as entidades públicas empresariais estão excluídas do âmbito objetivo de aplicação do SIADAP, não se encontrando, assim, sujeitas à sua disciplina. Contudo, apenas o Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3) é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores das entidades públicas empresariais então detentores da qualidade de funcionário ou agente.



EM QUE CARREIRAS PODE SER APLICADO O REGIME DE AVALIAÇÃO COM BASE NAS COMPETÊNCIAS DO SIADAP ?

Atendendo a que a Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, fixou a duração da escolaridade obrigatória em 12 anos, entende-se que o regime excepcional de avaliação com base nas competências deve considerar-se aplicável aos trabalhadores integrados em carreiras e categorias de graus 1 e 2 de complexidade funcional, nomeadamente as carreiras gerais de assistente operacional e assistente técnico e, bem assim, aos das carreiras não revistas para as quais se encontre definido um nível habilitacional igual ou inferior a 12 anos de escolaridade, desde que observadas as condições nele previstas.

COMO SE CONCRETIZA A DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS?

Para garantir a diferenciação de desempenhos foram fixadas percentagens máximas de 25% e de 5% do total de trabalhadores para as avaliações de Desempenho relevante e excelente.

COMO SE CALCULAM, E COMO SE APLICAM, AS PERCENTAGENS MÁXIMAS PARA AS AVALIAÇÕES FINAIS QUALITATIVAS DE DESEMPENHO RELEVANTE E DE DESEMPENHO EXCELENTE?

A menção de Desempenho excelente esta só pode ser reconhecida a trabalhadores avaliados com Desempenho relevante

O universo de incidência das percentagens é constituído pelos trabalhadores a desempenhar funções no serviço que reúnam os requisitos de avaliação e pelos trabalhadores que requeiram avaliação por ponderação curricular, não sendo considerados os trabalhadores que possam e queiram fazer relevar a última avaliação que lhes tenha sido atribuída.