

DESPACHO

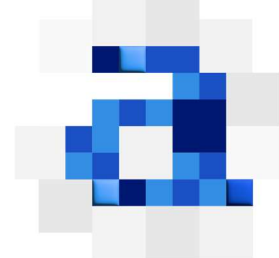
Considerando que:

- a. Nos termos dos artigos 58.º e 62.º da Lei do SIADAP, compete ao Dirigente máximo da AMA, ouvido o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) estabelecer as diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e 3;
- b. A avaliação em sede de SIADAP 2 e 3 passa a ter uma periodicidade anual e respeita ao desempenho civil anterior, pressupondo, em termos de SIADAP 2 o exercício de funções pelo período mínimo de 6 meses, seguidos ou interpolados.

Determino as orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida:

Devem tomar-se como orientações gerais no âmbito do SIADAP 2 e 3 as disposições legais constantes da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro e da Portaria n.º 236/2024/1 de 27 de dezembro, que regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 1, 2 e 3 e das competências específicas dos titulares dos cargos de direção intermédia a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e aprova o novo modelo de fichas.

Ouvido o CCA delibero que para os subsistemas SIADAP 2 e 3, o parâmetro **Resultados** aplicado aos trabalhadores integrados nas carreiras de Técnico Superior, Técnico, Consultor, Consultor TIC, Gerente, Sub Gerente, Especialista e Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, **assentará num mínimo de 3 e num máximo de 5 objetivos**, contratualizados com o respetivo dirigente, nos termos do n.º 5 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, bem como para os dirigentes intermédios da AMA, nos termos do n.º 3 do art.º 36 da referida Lei.



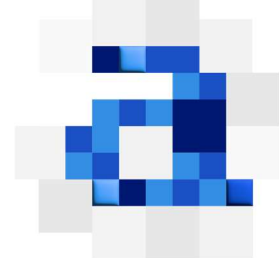
Os objetivos devem estar alinhados com o Plano Estratégico da AMA, bem como com o Plano de Atividades. Para uma justa avaliação os objetivos deverão ser definidos de forma clara e rigorosa, atendendo a critérios de possibilidade real de concretização e mensurabilidade, eficácia, eficiência, balizados no tempo e, sempre que possível, consensuais, tendo em conta os objetivos da unidade orgânica em que cada trabalhador está integrado bem como o posto de trabalho ocupado.

Para cada objetivo, deve ser definido um a dois indicadores de resultados e, para cada indicador:

- uma meta (critério, valor ou intervalo de valores que, se atingido, significa que o objetivo foi cumprido);
- uma superação da mesma (critério ou valor que, se ultrapassado, significa que o objetivo foi superado);

O avaliador deverá durante o ano de 2025 proceder ao acompanhamento e monitorização dos objetivos e se necessário proceder à reformulação/revisão dos objetivos, por razões fundamentadas, no GEADAP. O avaliador deverá durante o ano de 2025 proceder ao acompanhamento e monitorização dos objetivos e se necessário proceder à reformulação/revisão dos objetivos, por razões fundamentadas, no GEADAP.

O parâmetro **Competências** aplicado aos dirigentes intermédios e aos trabalhadores integrados nas carreiras de Técnico Superior, Técnico, Consultor, Consultor TIC, Gerente, Sub Gerente, Especialista e Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, assentará **num mínimo de 5 e num máximo de 7 Competências** - 2 das competências transversais nucleares escolhidas pelo dirigente máximo do serviço e as restantes competências transversais, nucleares ou funcionais, são escolhidas entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador, se não existir acordo, sendo obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas para os trabalhadores que se encontrem em funções efetivas de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar respetivamente, nos termos do n.º 5 do artigo 36º e do n.º 1 do artigo 48.º da Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro e do art.º 2.º da Portaria n.º 236/2024/1 de 27 de setembro.



Assim, ouvido o CCA determino que duas das **competências transversais nucleares** a contratualizar com os trabalhadores integrados nas carreiras de Técnico Superior, Técnico, Consultor, Consultor TIC, Gerente, Sub Gerente, Especialista, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação e Dirigentes, sejam as seguintes:

Orientação para a mudança e Inovação e;

Orientação para resultados

As restantes competências que podem ser contratualizadas entre avaliador e avaliado são as que constam do anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27/12 anexa ao presente despacho.

Entre as competências definidas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona 1, de entre as selecionadas, que seja objeto de formação, prevista em catálogo próprio para o efeito elaborado pelo INA I.P, tendo essa formação que ser objeto de avaliação pela entidade formadora.

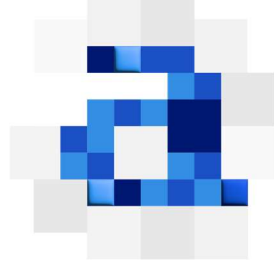
Para efeitos do n.º 10 do artigo 36.º e 50.º do Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, determino que a avaliação final, do parâmetro competências em sede de SIADAP 2 e 3 é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos 2 parâmetros de avaliação.

Quanto à avaliação final as ponderações a aplicar aos parâmetros Resultados e Competências para os trabalhadores das carreiras: Técnico Superior, Técnico, Consultor, Consultor TIC, Gerente, Sub Gerente, Especialista e Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação é de 60% e 40%, respetivamente.

Quanto à avaliação final as ponderações a aplicar aos parâmetros Resultados e Competências para os dirigentes intermédios é de 75% e 25%, respetivamente.

Normas de Aplicação Específicas para as Carreiras de Assistente Técnico, Assistente, Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação e Assistente Operacional

De acordo com o artigo 45-A.º da Lei N.º 66-B/2007, de 20 de dezembro, as carreiras cujo recrutamento exija habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente e que cumulativamente, desenvolva atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas, podem ser avaliados apenas por competências, **sendo obrigatórias as seguintes competências:**



Orientação para os Resultados;
Orientação para o Serviço Público e;
Orientação para a colaboração

Neste sentido, e tendo conta que os trabalhadores integrados nas carreiras supramencionadas cumprem os requisitos exigidos na lei, foi determinado que serão apenas avaliados por competências, **em número não inferior a 8** nos termos da lista de competências constantes do anexo I da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

O presente despacho produz efeitos à data da assinatura.