



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES  
Secretaria Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública  
Direção Regional da Organização, Planeamento e Emprego Público

Chefes de gabinete, à exceção do da  
PGR  
Secretário-Geral da PGR  
Diretores Regionais e equiparados  
Inspetores Regionais

Sua Referência

Sua Comunicação

Nossa Referência

Data

CIRC-DROPEP/2025/04

2025/05/05

**ASSUNTO: AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO 2025 – SIADAPRA**

No seguimento da última alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de agosto, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública regional dos Açores (SIADAPRA), introduzida pelo Decreto Legislativo Regional n.º 15/2025/A, de 22 de abril, e da publicação da Portaria n.º 43/2025, de 28 de abril – que veio regulamentar as competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores da administração pública regional integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 1, 2 e 3 e as competências específicas dos titulares dos cargos de direção intermédia, a que se refere o n.º 6 do artigo 35.º do SIADAPRA, bem como aprovar os modelos de fichas de avaliação do desempenho - importa agora proceder ao (re)ajustamento do planeamento do processo de avaliação de 2025 e à contratualização dos parâmetros de avaliação do desempenho deste ciclo avaliativo (SIADAPRA 3).

Para o efeito, informa-se o seguinte:

1. O (re)ajustamento do planeamento do processo de avaliação de 2025 deve ser realizado nos termos do n.º 3 do artigo 4.º e do n.º 2 do artigo 7.º do Decreto Legislativo Regional n.º 15/2025/A, de 22 de abril, de modo a acautelar a contratualização dos parâmetros de avaliação com os trabalhadores da administração regional com a brevidade possível, impreterivelmente até 30 de junho de 2025.
2. Na contratualização dos parâmetros de avaliação, deve ser tido em conta o exposto na Orientação do senhor Secretário Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública n.º



1/2025, de 7 de fevereiro de 2025, designadamente, no que se refere à situação de trabalhador que se encontre no ano de ingresso na administração regional ou em carreira diferente; à definição de objetivos (de 3 a 7) e de competências (entre 5 a 8); e no tocante à avaliação do desempenho apenas com base no parâmetro de competências (no mínimo 8).

**3. Merece principal destaque a contratualização de competências, em face da natureza inovatória da matéria, cujo enquadramento deve ser feito a partir do Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) - cf. n.º 2 do anexo I e o anexo II da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro. (Para melhor perceção desta temática, tenha-se em conta o anexo à presente circular, parte integrante da mesma, e as seguintes notas explicativas).**

### **I – Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP)**

**4. É o ReCAP que elenca as competências comportamentais (20), as quais integram comportamentos de dimensão pessoal inerentes à relação que o trabalhador estabelece consigo e com os outros, com o trabalho e com a organização, e que deverá evidenciar de modo a ter um desempenho coerente e alinhado com os objetivos, os valores e a cultura da administração pública regional (cf. n.º 2 do anexo I e o anexo II da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro e campo 1 do anexo à presente circular).**

2

**5. As competências comportamentais encontram-se agrupadas por tipologia (cf. campo 2 do anexo à presente circular):**

**a) Competências transversais nucleares**, que traduzem a visão, os valores e a cultura da administração regional autónoma;

**b) Competências transversais funcionais**, que se caracterizam pela sua especificidade, associadas às áreas de atividade e/ou a postos de trabalho dependentes do contexto funcional (cf. alínea a) do n.º 3 do anexo I da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro e artigo 2.º da Portaria n.º 43/2025, de 28 de abril);

**c) Competências específicas para cargos dirigentes**, que, na Região, são aplicáveis na avaliação dos titulares de cargos de direção intermédia, cargos de direção específica e coordenadores designados ao abrigo do artigo 7.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 2/2006/A, de 6 de janeiro; 8/2008/A, de 31 de março; 17/2009/A, de 14 de outubro, e 34/2010/A, de 29 de dezembro (cf. artigo 5.º da Portaria n.º 43/2025, de 28 de abril).



6. As competências transversais são aplicáveis a todas as categorias e cargos (cf. campo 5 do anexo à presente circular).

7. As competências comportamentais também se encontram agrupadas pelas seguintes áreas de enquadramento, em função do seu âmbito de impacto predominante (cf. alínea b) do n.º 3 do anexo I da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, e. campo 3 do anexo à presente circular:

a) **Relação interpessoal** (Pessoas);

b) **Trabalho** (Desempenho);

c) **Organização** (Desenvolvimento).

8. A caracterização de cada competência propriamente dita é feita com base em **3 componentes**, que correspondem às suas dimensões estruturantes – cf. campo 4 do anexo à presente circular – às quais se encontram associados determinados comportamentos, com diferentes níveis de exigência. - cf. n.ºs 4 a 7 do anexo I e anexo II da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro).

## II – AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO – SIADAPRA 2 – CONTRATUALIZAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

9. A Circular/DROAP/2016/24, de 30 de maio de 2016, mantém-se aplicável à avaliação dos titulares de cargos de direção intermédia, cargos de direção específica e coordenadores designados ao abrigo do artigo 7.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 2/2006/A, de 6 de janeiro; 8/2008/A, de 31 de março; 17/2009/A, de 14 de outubro, e 34/2010/A, de 29 de dezembro, com as devidas adaptações em função do novo regime.

3

## III – AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO – SIADAPRA 3 – CONTRATUALIZAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

10. A avaliação do desempenho dos trabalhadores da administração regional, no parâmetro competências, deve obedecer ao disposto no artigo 48º do SIADAPRA e ser feita com base nas listas de competências comportamentais constantes do anexo I da Portaria n.º 43/2025, de 28 de abril, elaboradas a partir do ReCAP.

11. Nesta contratualização, será de observar que a cada competência estão associados três comportamentos, os quais os trabalhadores devem evidenciar para a sua avaliação.



**11.1.** A título de exemplo, para a contratualização da competência transversal nuclear “**Orientação para o serviço público**” com um trabalhador da carreira técnica superior, a sua avaliação será feita em função da demonstração dos seguintes comportamentos, a serem identificados na correspondente ficha de avaliação (cf. Lista de competências, grau de complexidade funcional 3, constante do anexo I à Portaria n.º 43/2025, de 28 de abril):

Competência transversal nuclear: <b>Orientação para o serviço público</b>
Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.
Traduz-se nos seguintes comportamentos:  Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.  Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.  Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

**12.** Nas situações em que um ou mais comportamentos associados à competência escolhida não se mostre o mais adequado à realização dos objetivos acordados no parâmetro «Resultados», avaliador e avaliado, por acordo, procedem à sua substituição por outro, **da mesma componente, que lhe esteja associado no ReCAP**, prevalecendo, em caso de falta de acordo, a decisão do avaliador.

**12.1.** Retomando o exemplo da contratualização da competência transversal nuclear “**Orientação para o serviço público**” com um trabalhador da carreira técnica superior, na hipótese de se considerar que o comportamento “Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público” não é o mais adequado à sua avaliação, a alternativa será a de opção por um dos outros comportamentos associados à mesma componente deste comportamento, que é a “conduta pessoal.”, assinalados a sombreado no quadro infra:



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES  
Secretaria Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública  
Direção Regional da Organização, Planeamento e Emprego Público

Competência transversal nuclear			
Orientação para o serviço público			
Áreas de enquadramento da competência: Pessoas; Desempenho; Desenvolvimento.			
Níveis de exigência dos comportamentos	Componentes		
	Ética e valores	Compromisso	Conduta pessoal
	Comportamentos		
1	Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.	Identifica as práticas alinhadas com o interesse público e atua em conformidade	Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.
2	Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público.	Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.	Esclarece os problemas, as expectativas e necessidades do outro, nos termos e no limite da Lei.
3	<b>Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.</b>	Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.	<b>Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.</b>
4	Serve de exemplo e encoraja os outros para o cumprimento de padrões elevados de conduta ética.	<b>Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.</b>	Serve de exemplo e encoraja os outros a adotar uma conduta que responda às expectativas do serviço público.
5	Define e ou assegura as normas e os procedimentos para garantir padrões elevados de conduta ética na Organização, consistentes com os princípios e valores da AP.	Desenvolve, propõe e controla o alinhamento organizacional com os pressupostos do interesse público.	Gere as atividades de equipas, unidade(s) orgânica(s) ou entidade, garantindo um padrão de conduta organizacional consistente com a missão da AP.

5



**13.** Na contratualização das competências é necessário ter em atenção o seguinte:

**13.1.** As competências são escolhidas mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador se não existir acordo;

**13.2.** É obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas para os trabalhadores que se encontrem em efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar (não se aplica aos coordenadores designados ao abrigo do artigo 7.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio, na sua redação atual);

**13.3.** O dirigente máximo do serviço estabelece duas competências transversais nucleares a que se subordina a avaliação dos trabalhadores (cf. n.º 4 do artigo 48.º do SIADAPRA e alínea a) do n.º 4 do artigo 2.º da Portaria n.º 43/2025, de 28 de abril).

**13.4.** Entre as competências definidas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo Centro de Formação da Administração Pública dos Açores — CEFAPA ou pelo Instituto Nacional da Administração, I. P. — INA, I. P. (cf. n.º 5 do artigo 48.º do SIADAPRA).

**13.5.** A formação suprarreferida é objeto de avaliação pela entidade formadora (cf. n.º 6 do artigo 48.º do SIADAPRA).

6

**14.** No ano 2025, estas formações serão asseguradas através da plataforma NAU, do INA, I.P., que permite a formação a distância assíncrona, sem custos para os formandos e entidades empregadoras, no horário e datas mais adequadas para cada formando e entidade.

**14.1.** Prevê-se que durante o primeiro semestre de 2025 comecem a ser disponibilizados na NAU os pacotes formativos, para as 3 carreiras gerais, relativos às competências nucleares, com prioridade para a competência de Orientação para o Serviço Público, pelo seu carácter basilar no exercício de funções públicas. No 2º semestre de 2025 e 2026, serão disponibilizadas, de forma faseada, as restantes unidades formativas respeitantes às 12 competências transversais funcionais. Assim, na escolha da competência objeto de formação será de atender ao calendário de disponibilização da referida formação, mediante a consulta da página do INA IP ([Formação SIADAP/ReCAP - INA, I. P.](#)) e diligenciar-se no sentido da inscrição do trabalhador.

**14.2.** Em termos de percurso formativo, cada trabalhador deverá frequentar um percurso formativo de 7h adequado à carreira em que está inserido, composto por uma unidade de enquadramento da competência (4h) e três unidades formativas comportamentais de 1h cada.



15. A avaliação das competências basear-se-á na avaliação dos comportamentos às mesmas associados (cf. n.º 3 do artigo 4.º da Portaria n.º 43/2025, de 28 de abril).

15.1. Assim, a avaliação deste parâmetro deverá iniciar-se com a valoração de cada um dos comportamentos associados às competências objeto de avaliação.

15.2. Os comportamentos referem-se ao padrão de desempenho médio exigível, que corresponde à demonstração do comportamento com carácter de regularidade, de modo consistente e eficaz, e traduzem-se na seguinte valoração (cf. n.º 1 e 2 do artigo 4.º da Portaria n.º 43/2025, de 28 de abril):

- a) Quando o comportamento observável supera o padrão médio exigível são atribuídos 5 pontos;
- b) Quando o comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível são atribuídos 3 pontos;
- c) Quando o comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível é atribuído 1 ponto.

15.3. A pontuação dos três comportamentos determina a valoração da competência, conforme correspondência definida na grelha constante no anexo ii da Portaria n.º 43/2025, de 28 de abril:

Grelha de correspondência para valoração das competências

Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento mais frequente (3 ou 5)
Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 3
Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 1

7

16. Encontram-se disponíveis em <https://portal.azores.gov.pt/web/dropep/siadapra> os instrumentos de apoio à tramitação do processo avaliativo 2025 – SIADAPRA3, designadamente, as fichas de avaliação do desempenho aprovadas em anexo à Portaria n.º 43/2025, de 28 de abril, bem como “perguntas frequentes” que poderão auxiliar na tramitação deste procedimento.

17. A DROPEP também disponibiliza, no plano de formação do CEFAPA, as seguintes ações de formação no âmbito do SIADAPRA:

**SIADAPRA - Novo Regime de Avaliação de Desempenho (para avaliadores)**

1ª Edição – Online – Duração total de 10h30 – 16 a 18 de junho;



2ª Edição - Online – Duração total de 10h30 – 25 a 27 de junho.

**SIADAPRA - Novo Regime de Avaliação de Desempenho (para avaliados)**

1ª Edição – Online – Duração total de 7h – 30 de junho a 1 de julho;

2ª Edição – Online – Duração total de 7h – 03 a 04 de julho;

3ª Edição – Online - Duração total de 7h – 07 a 08 de julho.

**SIADAPRA - A Análise, Monitorização e a Avaliação das Competências – dos Métodos aos Instrumentos**

Online – Duração total de 12h00– 16 a 19 de setembro.

Todas as inscrições deverão ser, obrigatoriamente, efetuadas em formato digital na plataforma SIFAPRA, não sendo aceite qualquer outra forma de inscrição. A consulta, inscrição, acompanhamento da informação sobre as ações de formação e toda a atualização da oferta formativa está disponível na plataforma [Sistema Integrado de Formação da Administração Pública Regional dos Açores \(SIFAPRA\)](#).

Esta e outras circulares podem ser consultadas em:

<https://portal.azores.gov.pt/web/dropep/informacao-tecnica>

Com os melhores cumprimentos,



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES  
Secretaria Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública  
Direção Regional da Organização, Planeamento e Emprego Público

**ANEXO**

Campo 1		Campo 2	Campo 3			Campo 4			Campo 5				
Competências comportamentais		Tipologia	Área de enquadramento (impacto)			Componentes			Aplicabilidade				
			Interpessoal (Pessoas)	Com o trabalho (Desempenho)	Com a organização (Desenvolvimento)	A competência é composta pelas seguintes 3 componentes (dimensões estruturantes)			Grau de complexidade funcional 1	Grau de complexidade funcional 2	Grau de complexidade funcional 3	Dirigentes	
1	Orientação para o serviço público	Transversais nucleares	X	X	X	Ética e valores	Compromisso	Conduta pessoal	X	X	X	X	
2	Orientação para a colaboração		X			Relacionamento	Clima de bem-estar	Objetivos comuns	X	X	X	X	
3	Orientação para a mudança e inovação				X	Mudança	Abertura a novas ideias	Soluções	X	X	X	X	
4	Orientação para os resultados			X		Foco nos resultados	Otimização dos recursos	Qualidade	X	X	X	X	
5	Análise crítica e resolução de problemas	Transversais funcionais		X		Recolha e análise de informação	Interpretação e compreensão	Resolução de problemas	x	x	x	x	
6	Gestão do conhecimento				X	Aquisição do conhecimento	Aplicação do conhecimento	Partilha do conhecimento	x	x	x	x	
7	Comunicação		X			Clareza	Adaptação	Compreensão	x	x	x	x	
8	Iniciativa				X	Prontidão	Autonomia	Facilitação	x	x	x	x	
9	Negociação e influência		X			Influência e credibilidade	Adaptação e flexibilidade	Construção de consensos	x	x	x	x	
10	Organização, planeamento e gestão de projetos			X		Organização	Planeamento	Gestão de projetos	x	x	x	x	
11	Orientação para a inclusão		X			Serviço público inclusivo	Contexto de trabalho inclusivo	Acessibilidade e usabilidade	x	x	x	x	
12	Orientação para a participação		X			Envolvimento	Interação	Valorização dos contributos	x	x	x	x	
13	Orientação para a segurança			X		Regras e procedimentos	Mitigação de riscos	Priorização da segurança	x	x	x	x	
14	Tomada de decisão			X		Urgência e risco	Fundamentação	Responsabilização	x	x	x	x	
15	Inteligência emocional				X	Gestão das emoções	Empatia	Decisões emocionalmente inteligentes	x	x	x	x	
16	Coordenação de equipas		X			Planeamento do trabalho da equipa	Orientação e motivação da equipa	Acompanhamento da equipa	x	x	x	x	
17	Gestão e direção da organização		Específicas de cargos dirigentes			X	Estrutura organizacional	Melhoria de processos	Gestão de recursos				x
18	Liderança			X			Delegação	Desenvolvimento dos trabalhadores	Motivação				x
19	Representação institucional			X		Representação do serviço ou Organização	Conhecimento	Imagem institucional				x	
20	Visão estratégica				X	Pensamento estratégico	Planeamento estratégico	Prossecução da estratégia				x	