

SIADAP: O TRAVÃO DAS NOSSAS CARREIRAS



SIADAP - O travão das nossas carreiras- p. 2-6

Visto na imprensa em março - p. 7

Efemérides - março - p. 7-9

Legislação de março - p. 9

Série Ditadores - Josef Estaline - p. 10

Protocolos - p. 11

INFORMAÇÕES

SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS

SIADAP: O TRAVÃO DAS NOSSAS CARREIRAS

Todos já sentimos o que é o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública, SIADAP, tendo em atenção o que essa avaliação impacta nas nossas carreiras contributivas e por sua vez, nas nossas vidas.

Com o SIADAP surgiram o que muitos de nós não queriam que acontecesse: a não partilha de conhecimentos, a comparação com o(a) colega do lado, o sentimento de injustiça, o preferido(a), o amigo(a) do(a) chefe, o privilegiado(a), etc.

Há desafios tanto para o avaliador(a) como para o (a) avaliado(a). A maioria só se preocupa com a avaliação no fim do ciclo avaliativo, mas durante o mesmo muito se pode fazer. Há quem tenha reclamado sucessivamente ao longo dos anos, mas há, também quem nunca tenha reclamado. Só há duas coisas a fazer: ou nos conformamos ou lutamos, para que alguma coisa mude. Chega-nos ao conhecimento de organismos onde ninguém reclama, apesar de muitos se queixarem.

No entanto, há trabalhadores que reclamam, recorrem e, não obtendo provimento, interpõem ações em tribunal e acabam por ganhar as suas causas. Esta atitude tem desencadeado jurisprudências. Contudo, continua-se com o sentimento de injustiça, principalmente, porque as ações em tribunal demoram cerca de 10 anos e em 10 anos muito pode mudar. Há quem desista, mas também há quem resista! E esses são os(as) nossos(as) "heróis/heroínas".

RETROSPETIVA

A primeira lei que criou o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública, SIADAP, foi a Lei n.º 10/2004 de 22 de março.

O Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004 de 14 de maio, veio regulamentar no que se referia ao sistema de avaliação do desempenho dos funcionários e agentes dos serviços e organismos da administração direta do Estado, bem como ao sistema de avaliação aplicável aos dirigentes de

nível intermédio. Veio, também, abranger os demais trabalhadores da administração direta do Estado, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que o respetivo contrato fosse por prazo superior a seis meses.

O processo de avaliação do desempenho relativo ao ano de 2004, efetuou-se em 2005, com a fixação de objetivos até final do mês de Maio de 2004. Os objetivos a fixados reportavam-se ao 2.º semestre de 2004.

Na altura os componentes para a avaliação eram:

1. Objetivos;
2. Competências comportamentais;
3. Atitude pessoal.

A classificação final era determinada pela média ponderada da avaliação de cada uma das suas componentes, de acordo com a seguinte ponderação:

Técnico superior e técnico:

1. Objetivos: 60 %
2. Competências: 40 %
3. Atitude pessoal 10 %

O resultado global da avaliação de cada uma das componentes do sistema de avaliação de desempenho era expresso na escala de 1 a 5 correspondente às seguintes menções qualitativas:

1. Excelente - de 4,5 a 5 valores;
2. Muito bom - de 4 a 4,4 valores;
3. Bom - de 3 a 3,9 valores;
4. Necessita de desenvolvimento - de 2 a 2,9 valores;
5. Insuficiente - de 1 a 1,9 valores.

Intervinham no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada organismo:

1. Os avaliadores;
2. O conselho de coordenação da avaliação, que reunia entre 21 a 31 de Janeiro tendo em vista a harmonização das avaliações e a validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de mérito e excelência;
3. O dirigente máximo do respetivo serviço ou organismo.

O processo de avaliação comportava as seguintes fases:

1. Autoavaliação, a partir de 5 de janeiro, deveria ser presente ao avaliador no momento da entrevista, tendo carácter preparatório da entrevista de avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho;
2. Avaliação prévia consistia no preenchimento das fichas de avaliação do desempenho pelo avaliador, a realizar entre 5 e 20 de Janeiro, com vista à sua apresentação na reunião de harmonização das avaliações;
3. Harmonização das avaliações de desempenho até ao dia 15 de março;
4. Entrevista com o avaliado durante o mês de fevereiro;
5. Homologação;
6. Reclamação para o dirigente máximo do serviço no prazo de cinco dias úteis e a decisão da reclamação seria proferida no prazo máximo de 15 dias úteis, dependendo de parecer prévio do conselho de coordenação da avaliação;
7. Recurso hierárquico para o membro do Governo competente, a interpor no prazo de cinco dias úteis contado do seu conhecimento, não podendo fundamentar-se na comparação entre resultados de avaliações.

A primeira lei foi revista e surgiu a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e esta tem sofridos sucessivas alterações nomeadamente nas leis do Orçamento do Estado:

1. Artigo 34.º da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, Orçamento Estado 2009
2. Alteração do n.º 5 do artigo 3.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, onde se lê «acordo coletivo de trabalho» deve passar a ler-se «instrumento de regulamentação coletiva de trabalho».
3. Artigo 34.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, Orçamento Estado 2011
4. Revogado o n.º 3 do Artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro
5. Artigo 49.º da Lei n.º 66-A/2012, de 31 de dezembro, Orçamento Estado 2013
- a) Os artigos 4.º, 9.º, 17.º, 29.º, 30.º a 32.º, 34.º a 36.º, 39.º a 42.º, 45.º, 46.º, 52.º, 56.º, 58.º a 60.º, 62.º a 66.º, 68.º, 71.º, 76.º e 77.º da Lei

n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro passaram a ter novas redações.

b) O SIADAP 3 passou a ser bienal

O Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro procedeu à revisão do SIADAP que entrou em vigor em 1 de janeiro de 2025, cujas alterações mais importantes foram:

1. A avaliação final é expressa nas seguintes menções qualitativas e quantitativas:
 - a) Muito bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
 - b) Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
 - c) Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
 - d) Inadequado - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999.
2. As pontuações para alteração de posição remuneratória são:
 - a) Excelente: 3 pontos;
 - b) Muito Bom: 2 pontos;
 - c) Bom: 1 ponto e meio;
 - d) Regular: 1 ponto.
3. Por via de alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, a redução do número de pontos para alteração de posicionamento remuneratório obrigatório, de 10 para 8 pontos.
4. O ciclo avaliativo, passou, novamente a ser anual.

Por sua vez Decreto-Lei n.º 73/2023 de 29 de agosto que entrou em vigor a 1 de janeiro de 2024, **estabelece um regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público**. Determina que se possa alterar de posição remuneratória com 6 pontos. Contudo o trabalhador tem de reunir os seguintes requisitos cumulativos:

1. Efetue a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório em razão de pontos acumulados nas avaliações do desempenho;
2. Detenha 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras, abrangendo os períodos compreendidos entre:
 - a) 30 de agosto de 2005 e 31 de dezembro de 2007;
 - b) 1 de janeiro de 2011 e 31 de dezembro de 2017.

Se o trabalhador acumulou mais do que seis

pontos, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório.

A redução do número de pontos necessários para a alteração obrigatória do posicionamento é aplicável apenas uma vez a cada trabalhador.

A alteração do posicionamento remuneratório produz efeitos a 1 de janeiro do ano em que o trabalhador acumule o número de pontos necessários para a alteração obrigatória do posicionamento remuneratório.

A LEI SIADAP REVISTA

Todos deveríamos ter noções gerais de como se deve aplicar a Lei SIADAP e sabermos quais são os nossos deveres e direitos relativamente à mesma. Aos trabalhadores (avaliados) aplica-se o SIADAP 3.

Primeiramente, iremos referir alguns artigos fundamentais da Lei, uma vez que são importantes para a compreensão e entendimento da aplicação da mesma.

Artigo 4.º - Definições - Entende-se por:

- a) **Competências:** o parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente ou trabalhador;
- b) **Dirigentes máximos do serviço:** os titulares de cargos de direção superior do 1.º grau ou legalmente equiparado, outros dirigentes responsáveis pelo serviço dependente de membro do Governo ou os presidentes de órgão de direção colegial sob sua tutela ou superintendência;
- c) **Dirigentes superiores:** os dirigentes máximos dos serviços, os titulares de cargo de direção superior do 2.º grau ou legalmente equiparados e os vice-presidentes ou vogais de órgão de direção colegial;
- d) **Dirigentes intermédios:** os titulares de cargos de direção intermédia ou legalmente equiparados;
- e) **Objetivos:** o parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis;

- f) **Serviço efetivo:**» o trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços;
- g) **Serviços:** os serviços da administração direta e indireta do Estado, da administração regional autónoma e da administração autárquica, incluindo os respetivos serviços desconcentrados ou periféricos e estabelecimentos públicos, com exceção das entidades públicas empresariais;
- h) **Trabalhadores:** os trabalhadores da Administração Pública que não exerçam cargos dirigentes ou equiparados, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que a respetiva vinculação seja por prazo igual ou superior a seis meses, incluindo pessoal integrado em carreira que não se encontre em serviço de funções de direção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional dessa carreira;
- i) **Unidades homogêneas:** os serviços desconcentrados ou periféricos da administração direta e indireta do Estado que desenvolvem o mesmo tipo de atividades ou fornecem o mesmo tipo de bens e ou prestam o mesmo tipo de serviços;
- j) **Unidades orgânicas:** os elementos estruturais da organização interna de um serviço quer obedeam ao modelo de estrutura hierarquizada, matricial ou mista;
- k) **Utilizadores externos:** os cidadãos, as empresas e a sociedade civil;
- l) **Utilizadores internos:** os órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado e das administrações regional e autárquica, com exceção das entidades públicas empresariais.

Artigo 5.º - Princípios - O SIADAP subordina-se aos seguintes princípios:

- a) **Coerência e integração,** alinhando a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objetivos e na execução das políticas públicas;
- b) **Responsabilização e desenvolvimento,** reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes e trabalhadores pelos resultados dos serviços, articulando melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho e o desenvolvimento das competências dos dirigentes e dos trabalhadores;

- c) **Universalidade e flexibilidade**, visando a aplicação dos sistemas de gestão do desempenho a todos os serviços, dirigentes e trabalhadores, mas prevendo a sua adaptação a situações específicas;
- d) **Transparência e imparcialidade**, assegurando a utilização de critérios objetivos e públicos na gestão do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores, assente em indicadores de desempenho;
- e) **Eficácia**, orientando a gestão e a ação dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores para a obtenção dos resultados previstos;
- f) **Eficiência**, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização de recursos;
- g) **Orientação para a qualidade nos serviços públicos**;
- h) **Comparabilidade dos desempenhos dos serviços**, através da utilização de indicadores que permitam o confronto com padrões nacionais e internacionais, sempre que possível;
- i) **Publicidade dos resultados da avaliação dos serviços**, promovendo a visibilidade da sua atuação perante os utilizadores;
- j) **Publicidade na avaliação dos dirigentes e dos trabalhadores**, nos termos previstos na presente lei;
- k) **Participação dos dirigentes e dos trabalhadores** na fixação dos objetivos dos serviços, na gestão do desempenho, na melhoria dos processos de trabalho e na avaliação dos serviços;
- l) **Participação dos utilizadores na avaliação dos serviços**.

Artigo 6.º-Objetivos - Constituem objetivos globais do SIADAP:

- a) Contribuir para a melhoria da gestão da Administração Pública em razão das necessidades dos utilizadores e alinhar a atividade dos serviços com os objetivos das políticas públicas;
- b) Desenvolver e consolidar práticas de avaliação e autorregulação da Administração Pública;
- c) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores;
- d) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências e qualificações dos dirigentes e

trabalhadores, favorecendo a formação ao longo da vida;

- e) Reconhecer e distinguir serviços, dirigentes e trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência e qualidade;
- f) Melhorar a arquitetura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa ótica de tempo, custo e qualidade;
- g) Melhorar a prestação de informação e a transparência da ação dos serviços da Administração Pública;
- h) Apoiar o processo de decisões estratégicas através de informação relativa a resultados e custos, designadamente em matéria de pertinência da existência de serviços, das suas atribuições, organização e atividades.

Artigo 7.º-Sistema de planeamento

1. O SIADAP articula-se com o sistema de planeamento de cada ministério, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos plurianuais determinados superiormente e dos objetivos anuais e planos de atividades, baseado em indicadores de medida dos resultados a obter pelos serviços.
2. A articulação com o sistema de planeamento pressupõe a coordenação permanente entre todos os serviços e aquele que, em cada ministério, exerce atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação.

Artigo 8.º-Ciclo de gestão

1. O SIADAP articula-se com o ciclo de gestão de cada serviço da Administração Pública que integra as seguintes fases:
 - a) Fixação dos objetivos do serviço para o ano seguinte, tendo em conta a sua missão, as suas atribuições, os objetivos estratégicos plurianuais determinados superiormente, os compromissos assumidos na carta de missão pelo dirigente máximo, os resultados da avaliação do desempenho e as disponibilidades orçamentais;
 - b) Aprovação do orçamento e aprovação, manutenção ou alteração do mapa do respetivo pessoal, nos termos da legislação aplicável;
 - c) Elaboração e aprovação do plano de atividades do serviço para o ano seguinte, incluindo os objetivos, atividades, indicadores de desempe-

- nho do serviço e de cada unidade orgânica;
- d) Monitorização e eventual revisão dos objetivos do serviço e de cada unidade orgânica, em função de contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo;
 - e) Elaboração do relatório de atividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados, nele integrando o balanço social e o relatório de autoavaliação previsto na presente lei.
2. Compete, em cada ministério, ao serviço com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação assegurar a coerência, coordenação e acompanhamento do ciclo de gestão dos serviços com os objetivos globais do ministério e sua articulação com o SIADAP.

Artigo 9.º - Subsistemas do SIADAP

1. O SIADAP integra os seguintes subsistemas:
 - a) O Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública, abreviadamente designado por SIADAP 1;
 - b) O Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes da Administração Pública, abreviadamente designado por SIADAP 2;
 - c) O Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública, abreviadamente designado por SIADAP 3.
2. Os Subsistemas referidos no número anterior funcionam de forma integrada pela coerência entre objetivos fixados no âmbito do sistema de planeamento, objetivos do ciclo de gestão do serviço, objetivos fixados na carta de missão dos dirigentes superiores e objetivos fixados aos demais dirigentes e trabalhadores.
3. A duração dos ciclos de avaliação SIADAP relativa aos diferentes subsistemas é anual, sem prejuízo da apreciação global que, relativamente aos dirigentes abrangidos em SIADAP 2, deva ocorrer no termo das respetivas comissões de serviço.

Considerando que o SIADAP 3 é o mais impactante nas nossas carreiras iremos descrevê-lo de uma forma mais detalhada, assim:

1. A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter anual.
 2. A avaliação respeita ao desempenho do ano civil anterior.
- A avaliação do desempenho dos trabalhadores

incide sobre os seguintes parâmetros:

1. **Resultados** obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica;
2. **Competências** que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

Intervêm no processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores no âmbito de cada serviço:

1. O avaliador: superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, o superior hierárquico de nível seguinte;
2. O avaliado;
3. O conselho coordenador da avaliação, é um órgão colegial interno, obrigatório em cada serviço da Administração Pública, que garante a aplicação objetiva, harmónica e justa do sistema de avaliação de desempenho (SIADAP 1, 2 e 3);
4. A comissão paritária, CP, é um órgão consultivo que atua junto do dirigente máximo do serviço, destinado a apreciar propostas de avaliação de desempenho antes da sua homologação, caso o trabalhador solicite a sua intervenção;
5. O dirigente máximo do serviço.

O processo de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases:

1. Planeamento do processo de avaliação, definição de competências, objetivos e resultados a atingir;
2. Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação;
3. Realização da autoavaliação e da avaliação;
4. Harmonização e validação das propostas de avaliação e reconhecimento de desempenhos excelentes;
5. Reunião entre avaliador e avaliado para comunicação da avaliação de desempenho anterior e contratualização dos objetivos, respetivos indicadores e fixação das competências e formação associada;
6. Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária;
7. Homologação;
8. Reclamação e outras impugnações;
9. Monitorização e revisão dos objetivos.

No próximo número iremos detalhar as fases do processo de avaliação, assim, como descrever as competências do dirigente máximo do serviço



Visto na imprensa em março de 2026



Portugal arranca o ano com desemprego abaixo da UE e da Zona Euro

Portugal arranca o ano com desemprego abaixo da UE e da Zona Euro - ECO

Desemprego mantém-se nos 5,6% em janeiro,

o valor mais baixo em 23 anos

Desemprego mantém-se nos 5,6% em janeiro, o valor mais baixo em 23 anos - SIC Notícias

Legislação Laboral

Lei laboral, emprego e inflação

Lei laboral, emprego e inflação em destaque esta terça-feira - Expresso



detallessociales@live.com

março 2026

Dia 1 (1290) - O Rei D. Dinis cria, em Lisboa, o "Estudo Geral", que daria origem à primeira Universidade Portuguesa.

Dia 2 (1989) - Cavaco Silva, primeiro-ministro português, inicia uma visita oficial de quatro dias à Guiné-Bissau.

Dia 3 (1977) - Em Portugal, a Assembleia da República decide solicitar a adesão do país à Comunidade Europeia (CEE).

Dia 4 (1998) - Em resultado de um conflito entre o Presidente da República e o Governo, o Almirante Fuzeta da Ponte é exonerado do cargo de chefe do Estado-Maior das Forças Armadas, a primeira vez que tal aconteceu desde o 25 de abril.

Dia 5 (1951) - Os ministros dos Negócios Estrangeiros da Inglaterra, da França, EUA e URSS reúnem-se em Paris para preparar a agenda de uma futura conferência, mas o problema do desarmamento impede qualquer progresso nas negociações, até 21 de junho.

Dia 6 (1836) - O Forte de Álamo, em Santo António, Texas (EUA), cai em poder do exército mexicano, após 13 dias de cerco, no qual pereceram o lendário David Crockett e outros 186 defensores norte-americanos.

Dia 7 (1989) - Um relatório do Departamento de Estado dos EUA reconhece que a Indonésia viola os direitos humanos e exerce a tortura em Timor-Leste.

Dia 8 (1921) - Tropas francesas ocupam Dusseldorf e outras cidades no Rur, devido ao não pagamento das indemnizações de guerra por parte da Alemanha.

Dia 9 (1980) - Em Espanha, os Bascos elegem, pela primeira vez, o seu parlamento regional autónomo.

Dia 10 (1988) - Em Portugal, o primeiro-ministro Cavaco Silva inicia uma visita a Londres, devendo estar em foco conversações sobre a situação em Angola.

Dia 11 (1975) - Em Portugal, ocorre a tentativa de um golpe militar (precipitado ou provocado?), em que esteve envolvido o ex-presidente António de Spínola, e cujo fracasso abriu caminho à experiência coletivista.

Dia 12 (1975) - Em Portugal é constituído o MFA (Movimento das Forças Armadas) como órgão superior da Revolução, tendo à cabeça o Conselho da Revolução, com poderes legislativo e executivo.

Dia 13 (1975) - Em Portugal efetuam-se dezenas de prisões arbitrárias e dá-se início às nacionalizações generalizadas, começando pela banca.

Dia 14 (1961) - Deflagra no Norte de Angola uma onda de violência contra a presença portuguesa que leva Portugal a entrar em luta, até 25 de Abril de 1974.

Dia 15 (1147) - D. Afonso Henriques conquista Santarém aos mouros.

Dia 16 (1974) - Em Portugal, gorou-se à nascença a revolta militar das Caldas da Rainha.

Dia 17 (1756) - O Papa Bento XIV canoniza a Princesa Joana, padroeira da cidade de Aveiro.

Dia 18 (1957) - A CEE (Comunidade Económica Europeia, que deu origem à atual União Europeia) passa a ter uma moeda comum, o ECU (European Current Unity).

Dia 19 (1993) - Um plebiscito aprova a nova Constituição Portuguesa.

Dia 20 (1995) - Doze mortos e 5 mil hospitalizados em Tóquio, por intoxicação com gás sarin, encontrado mais tarde em posse da seita Aum Shinrykio ("Verdade Suprema"). A 16 de Maio, o líder espiritual da seita, Shoko Asahara, é preso.

Dia 21 (1965) - Martin Luther King encabeça uma manifestação de quatro mil pessoas, de Selma até Montgomery, no Alabama, a fim de entregar uma petição sobre as queixas dos negros.

Dia 22 (1998) - Cerca de 16 mil pessoas participam numa «megafeijoada» realizada no tabuleiro da Ponte Vasco da Gama, uma semana antes desta ser oficialmente inaugurada (29 de março).

Dia 23 (1871) - Na Bélgica, cem mil agricultores percorrem as ruas de Bruxelas, deixando um rasto de destruição e cento e cinquenta polícias feridos.

Dia 24 (1976) - Golpe militar na Argentina que depõe Isabel Perón, ficando Chefe de Estado o General Jorge Rafael Videla.

Dia 25 (1928) - O general Óscar Carmona é eleito para a chefia do estado português.

Dia 26 (1979) - Assinatura, em Camp David, nos EUA, do tratado de paz entre o Egito e Israel.

Dia 27 (438 a.C.) - Data provável da inauguração do Parthenon, de Atenas.

Dia 28 (1930) - O nome de Constantinopla é mudado para Istambul, e o de Angora para Ancara.

Dia 29 (1983) - Na RFA (República Federal Alemã) os democratas-cristãos vencem as eleições, continuando Helmut Kohl como chanceler federal.

Dia 30 (1990) - O Parlamento da Estónia vota a favor da independência, deixando, contudo, aberta a negociação com a URSS.

Dia 31 (1994) - Na Bósnia-Herzegovina, as forças sérvias bombardeiam áreas de segurança de Goraz-e de Srebrenica.



LEGISLAÇÃO

março 2026

[Decreto-Lei n.º 78/2026 de 16 de março](#)

Reestrutura a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

[Decreto Regulamentar Regional n.º 8/2026/M de 19 de março](#)

Aprova a orgânica da Direção Regional do Ordenamento do Território.

[Portaria n.º 114/2026/1 de 17 de março](#)

Altera a [Portaria n.º 410/2019](#), de 27 de dezembro,

que fixa os suplementos remuneratórios previstos no n.º 1 do artigo 6.º do [Decreto-Lei n.º 64/2017](#), de 12 de junho, na sua redação atual.

[Decreto-Lei n.º 79-A/2026 de 20 de março](#)

Altera o [Decreto-Lei n.º 40-A/2026](#), de 13 de fevereiro, e estende o regime de apoios e de simplificação administrativa a outras parcelas do território nacional.

[Resolução da Assembleia da República n.º 56/2026 de 24 de março](#)

Recomenda ao Governo a promoção do voto acessível e universal para todas as pessoas.

[Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2026/M de 27 de março](#)

Altera a designação da Direção Regional de Veterinária e Bem-Estar Animal, renomeada para Direção Regional de Pecuária e Bem-Estar Animal, e aprova a respetiva orgânica.

SÉRIE-DITADORES

2 Josef Estaline (URSS, 1879-1953)

Mortes estimadas: 20 milhões

Vida

Estaline, cujo nome verdadeiro era Iosif Vissarionovich Djughashvili nasceu na Geórgia. A sua família era pobre. O seu pai era sapateiro e a sua mãe, costureira. Estudou numa escola religiosa, mas foi expulso pelas suas atividades revolucionárias. Em 1901, ingressou no Partido Operário Social-Democrata da Rússia (POSDR) e rapidamente se destacou como um militante bolchevique.

Após a morte de Lenine em 1924, alcançou o poder da União das Republicas Socialistas Soviéticas, URSS.

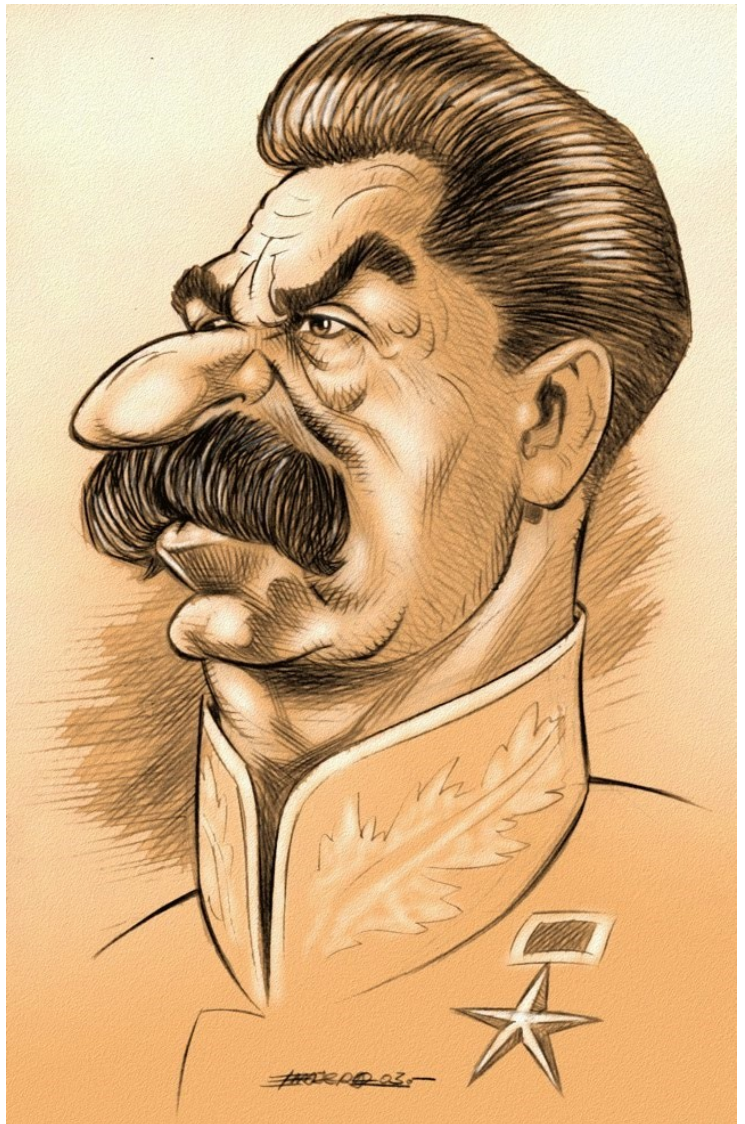
O seu primeiro passo foi estatizar os meios de produção e coletivizar as terras cultiváveis. O objetivo era alcançar o nível de industrialização de países como a Alemanha ou Inglaterra.

As crises de fome devido às políticas agrícolas mostraram ao povo russo e ao mundo a pior face do socialismo. Também perseguiu implacavelmente os seus inimigos exilando-os, enviando-os para os Gulag, prisões de trabalho forçado, ou matando-os. Estaline faleceu de causas naturais em 1953.

Impacto

A ditadura estalinista foi marcada por um controlo extremo sobre a economia e a sociedade, com uma política de industrialização acelerada e coletivização agrícola. A repressão de opositores e a centralização do poder resultaram numa sociedade marcada pelo culto ao chefe e pela falta de liberdade.

A propaganda foi utilizada para moldar a imagem de Estaline e mobilizar a população em torno dos ideais do regime. As consequências do estalinismo incluem a construção de uma sociedade igualitária sem classes, fundada na propriedade coletiva de meios de produção, mas também resultaram em problemas como a escassez de bens de consumo, a fome e a disciplina severa nas fábricas.



Fonte: PACO NÁGERA

PROTOCOLO



FUNDAÇÃO MINERVA - Universidade Lusíada

Redução de 10% do valor das propinas mensais relativas a qualquer dos cursos de licenciatura, mestrado, doutoramento, pós-graduação, especialização e similares ministrados na Universidade Lusíada (Lisboa, Porto e de Vila Nova de Famalicão).



Universidade Lusíada

PROVAS DE AVALIAÇÃO de Capacidade para Acesso ao Ensino Superior para Maiores de 23 Anos + PREPARAÇÃO PARA PROVAS 2026

REQUISITO - 23 anos completos até 31 de Dezembro de 2025

INSCRIÇÃO PARA AS PROVAS

ATÉ - 13 de Abril de 2026	160 €
ATÉ - 15 de Maio de 2026	180 €
ATÉ - 06 de Julho de 2026	200 €
ATÉ - 01 de Setembro de 2026	

REALIZAÇÃO DAS PROVAS

1ª CHAMADA	De 14 a 16 de Abril/2026
2ª CHAMADA	De 19 a 21 de Maio/2026
3ª CHAMADA	De 08 a 10 de Julho/2026
4ª CHAMADA	De 03 a 04 de Setembro/2026

PROVAS

- Entrevista
- 2 Palestras de preparação para a prova escrita
- Prova Escrita Obrigatória

CICLOS de ESTUDOS - LICENCIATURAS/MESTRADO INTEGRADO

Arquitetura (Mestrado Integrado)	Gestão de Recursos de Humanos
Artes e Comunicação Multimédia	Gestão do Turismo
Design	Jazz e Musica Moderna
Direito	Marketing
Economia	Segurança e Justiça
Engenharia Informática	Psicologia
Gestão das Organizações Desportivas	Relações Internacionais
Gestão de Empresas	Serviço Social

DOCUMENTOS

- Curriculum Vitae (modelo disponível em www.lis.ulusiada.pt)
- 1 Foto
- Declaração de Honra de todos os dados constantes na documentação entregue para o processo de inscrição nas Provas de Maiores de 23 Anos
- Elementos de documento de Identificação (n° cartão de cidadão e NIF)

CONTACTOS

- TELEFONE - 21 361 15 22 / 4 / 5 / 6 / 7
- E-MAIL - secretaria@lis.ulusiada.pt OU ines@lis.ulusiada.pt



SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS

Lisboa - Sede
Campo Grande, 382 C
3ºD
1700-097 Lisboa
Tel.: 213 860 055
(3 linhas)
Tel. Móvel: 961724106/
961880239/963773017
Fax: 213 860 785
ste@ste.pt
Horário de atendimento:
2ª a 6ª - 9:00-20:00
Sec. Regional do Porto
R. Fernandes Tomás, 424,
5.º andar - Sala 12
4000-210 Porto
Tel./Fax: 222 004 630
Tel. Móvel: 938648672
porto@ste.pt
Horário de atendimento:
2ª, 4ª e 6ª - 10:00-18:00
3ª e 5ª - 11:00-19:00
Sec. Regional de Coimbra
Av. Fernão de Magalhães,
676, 3º andar - Sala 3
3000-174 Coimbra
Telef.: 239 838 176
Fax: 239 825 186
Tel. Móvel: 925783119
coimbra@ste.pt
Horário de atendimento:
2ª, 4ª e 6ª - 14:00-19:00
Sec. Regional de Évora
Alcárcova de Baixo, 54
Sala B
7000-841 Évora
Tel./Fax: 266 744 771
evora@ste.pt
Sec. Regional do Algarve
Tel. Móvel:
925494067/925494065
algarve@ste.pt
Sec. Regional da Guarda
R. Alm. Gago Coutinho,
10, 1º - Centro Dto. Fte.
6300-Guarda
guarda@ste.pt
Tel. Móvel: 961724137
Sec. Regional de Viseu
R. do Gonçalves, 53
Sala 6
3500-137 Viseu
viseu@ste.pt
Tel. Móvel: 961879731
Sec. Regional dos Açores
R. do Rego, 24 - 1º andar
9700-161 Angra do
Heróísmo
Tel./Fax: 295 217 079
acores@ste.pt
Sec. Regional da Madeira
R. Câmara Pestana, 6
1º andar - Sala D
9000-043 Funchal
Tel. Móvel:
925494067/925494065
madeira@ste.pt

Diretora
Lizete Palavras

Periodicidade: Mensal