

1. Menções
2. Harmonização e diferenciação
3. Alteração de posicionamento
4. Alterações 2025

Sistemas de avaliação

- SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- Foi publicado o Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procede à revisão do SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Na avaliação do biénio de 2023/2024, aplicam-se já algumas disposições da alteração ao SIADAP.

1. Menções

anterior SIADAP

Pontuação final	Menção	Nº. pontos
4 a 5	Relevante	2 pontos
2 a 3,999	Adequado	1 pontos
1 a 1,999	Inadequado	-1
	Excelente	3 pontos

As propostas de avaliação de relevante ou inadequado têm de ser devidamente fundamentadas pelo avaliador, validadas e harmonizadas em CCA.

Por iniciativa do avaliado ou avaliador o desempenho de relevante pode ser objeto de apreciação do CCA para efeitos de reconhecimento de mérito, o que se traduz em desempenho de excelente. Esta proposta, deve ser acompanhada dos respetivos fundamentos e análise do impacto do desempenho evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

alteração ao SIADAP

Pontuação final	Menção	Nº. pontos
4 a 5	Muito Bom	2 pontos
3,500 a 3,999	Bom	1,5 pontos
2 a 3,499	Regular	1 ponto
1 a 1,999	Inadequado	0 pontos
	Excelente	3 pontos

De forma a assegurar o estrito cumprimento na distribuição de quotas as propostas de avaliação de desempenho “**Muito bom**”, “**Bom**” e “**Inadequado**” apresentadas ao CCA **devem ser devidamente fundamentadas.**

A atribuição da avaliação de desempenho “**Muito bom**” é objeto de apreciação pelo CCA, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, (desempenho de excelente). Esta proposta deverá ser fundamentada evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

Alteração de posicionamento em 2025, referente ao Biénio 2023/2024:


- Em janeiro de 2025, para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório, os pontos referentes ao biénio 2023/2024 são contados da seguinte forma:
 - ✓ **Seis pontos** pelo reconhecimento de mérito Excelente;
 - ✓ **Quatro pontos** pela menção de Muito Bom;
 - ✓ **Três pontos** pela menção de Bom;
 - ✓ **Dois pontos** pela menção de Regular;
 - ✓ **Zero pontos** pela menção de Inadequado.

Estas alterações permitem acelerar a progressão dos trabalhadores na carreira.

2. Harmonização e diferenciação

Universo das percentagens:

anterior SIADAP

Universo trabalhadores	25% Desempenho relevante	5% Desempenho Excelente
Trabalhadores a desempenhar funções no serviço que reúnam as condições do n.º2 do artigo 42º + Trabalhadores que requeiram avaliação por ponderação curricular = Total trabalhadores avaliados	Do total de trabalhadores avaliados, com aproximação por excesso, quando necessário.	Do total de trabalhadores avaliados, com aproximação por excesso, quando necessário  A ser reconhecido de entre os trabalhadores com desempenho relevante validado pelo CCA.

alteração ao SIADAP

30% Desempenho Bom	30% Desempenho Muito Bom	10% Desempenho Excelente
Nova quota	Anterior Relevante com alteração de percentagem	Alteração de percentagem

Na aproximação por excesso, se o valor obtido for maior do que o número inteiro, o número a considerar será sempre o número inteiro seguinte.

Exemplo:

Um serviço com 45 trabalhadores avaliados: 30% desempenho Bom = 13,50 = 14 trabalhadores (destes 14 trabalhadores poderá ser reconhecido desempenho de excelente a 5 trabalhadores (45 x 10 % = 4,50 arredondado por excesso)

3. Alteração de posicionamento

anterior SIADAP

- ✓ Para haver lugar a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório é necessário:
- ✓ Existir posição remuneratória seguinte na categoria;
- ✓ O trabalhador tenha **acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho;**
- ✓ Quando o trabalhador tenha acumulado mais do que os pontos legalmente exigidos para a alteração da posição remuneratória, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório.

alteração ao SIADAP

- ✓ Para haver lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, é necessário:
- ✓ Que o trabalhador tenha **acumulado 8 pontos nas avaliações do desempenho** referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:
 - ✓ 3 pontos = Excelente
 - ✓ 2 pontos = Muito Bom
 - ✓ 1,50 pontos = Bom
 - ✓ 1 ponto = Regular
 - ✓ 0 pontos = Inadequado

4. Alterações 2025

Caso o início de funções ocorra em momento posterior ao processo de avaliação deverão ser definidos objetivos e competências, se se prever que o trabalhador terá para este biénio, o exercício efetivo de funções de pelo menos:

anterior SIADAP

- Periodicidade

SIADAP 2 (Dirigentes): Três anos

SIADAP 3 (trabalhadores): Bienal

A avaliação respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores.

- Requisitos

Pelo menos 1 ano de vínculo de emprego público e **1 ano de serviço efetivo.**

alteração ao SIADAP

- Periodicidade

SIADAP 2 (Dirigentes): Anual

SIADAP 3 (trabalhadores): Anual

A avaliação respeita ao desempenho do ano civil anterior.

- Requisitos

Pelo menos 6 meses de vínculo de emprego público e **6 meses de serviço efetivo.**

No caso do período mínimo não se verificar, será objeto de avaliação conjunta com a do ciclo avaliativo seguinte.

4. Alterações 2025

anterior SIADAP

O CCA (Conselho Coordenador de Avaliação) é presidido pelo:

- ✓ Dirigente máximo do serviço e integra:
 - Para além do responsável pelos recursos humanos;
 - 3 a 5 dirigentes por aquele designados.

alteração ao SIADAP

O CCA (Conselho Coordenador de Avaliação) é presidido pelo:

- ✓ Dirigente máximo do serviço e integra:
 - Para além dos dirigentes superiores de 2º grau;
 - O responsável pelo Departamento de Recursos Humanos;
 - E 1 dirigente de cada serviço, até ao limite de 10.