



CT-UMinho

Principais alterações à Lei do SIADAP

Reunião de Trabalhadores Técnicos, Administrativos e de Gestão

Boa Tarde

fevereiro2025

secretariado@ct.uminho.pt

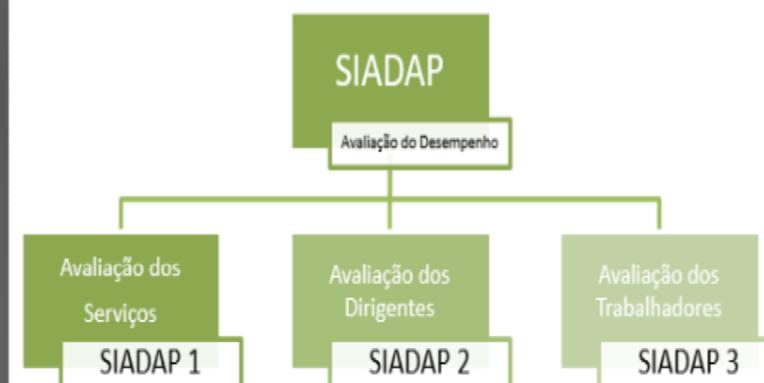


CT-UMinho

SIADAP

DL n.º 12/2024, de 10/01

fevereiro2025



▶ SIADAP Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública

Subsistemas

Artigo 9º, 29º e 41º;

Avaliação de desempenho Organizacional	SIADAP 1	Serviços	anual	
Avaliação de desempenho Estratégico	SIADAP 2	Dirigentes Superiores 1º e 2º graus	anual mas a apreciação global do desempenho acontece no final da comissão de serviço para ponderação da sua renovação	a partir de 2025
Avaliação de desempenho de Gestão	SIADAP 2	Dirigentes Intermédios 1º, 2º e 3º graus		
Avaliação de desempenho Operacional	SIADAP 3	Trabalhadores	anual	a partir de 2025

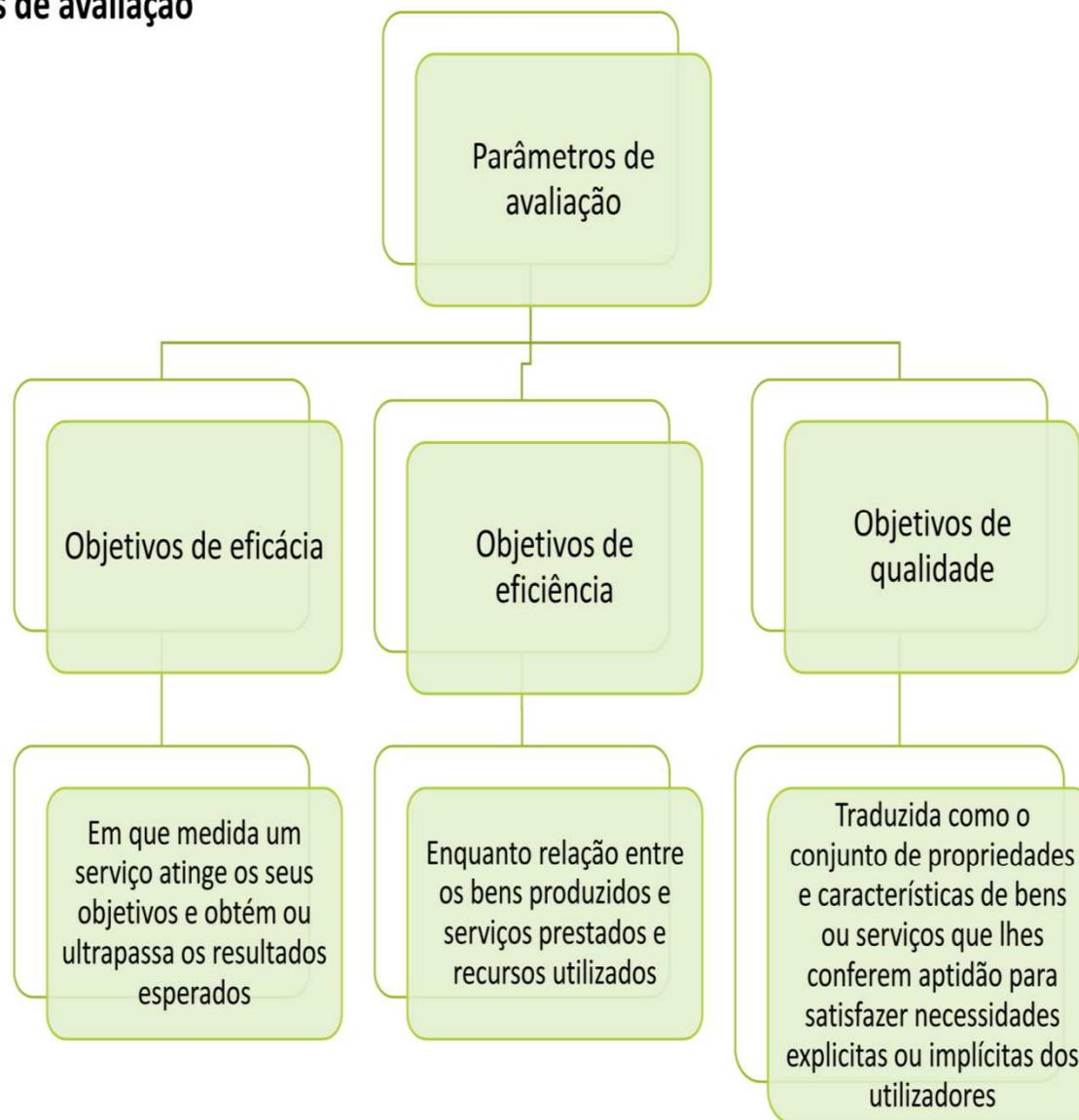


▶ SIADAP 1 Subsistema de Avaliação do Desempenho dos **Serviços** da Administração Pública



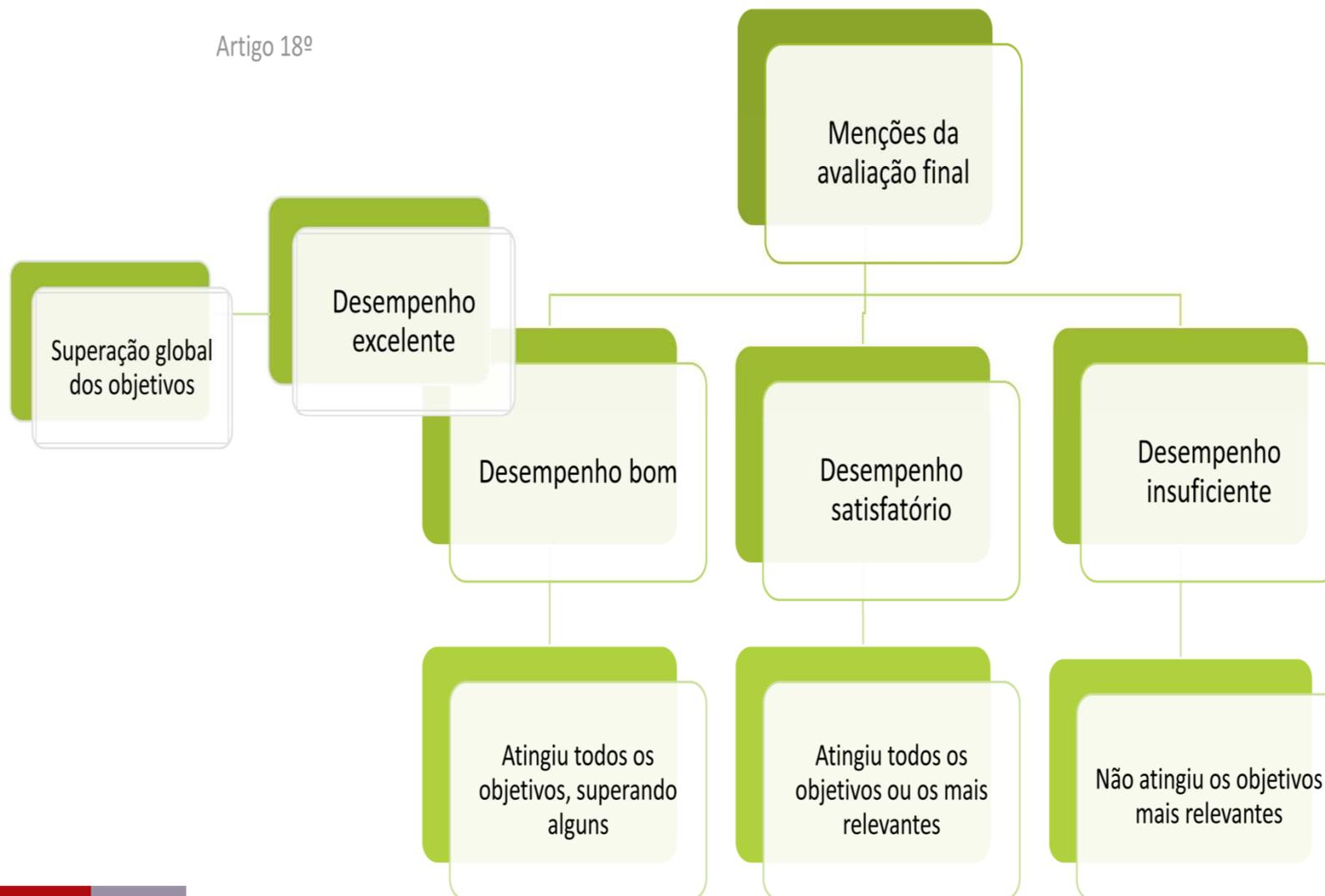
Parâmetros de avaliação

Artigo 11º



Menções da avaliação final

Artigo 18º



Efeitos da distinção de excelência

Artigo 18º - A

Artigo 26º - A



O reconhecimento de desempenho excelente (**até 20% das Unidades | Serviços**) determina para o ciclo de avaliação seguinte a consagração de reforço orçamental visando:

a) a atribuição dos prémios de desempenho a que se refere o artigo 34º;

b) a fixação das seguintes percentagens para a diferenciação de desempenhos em sede de SIADAP 3:

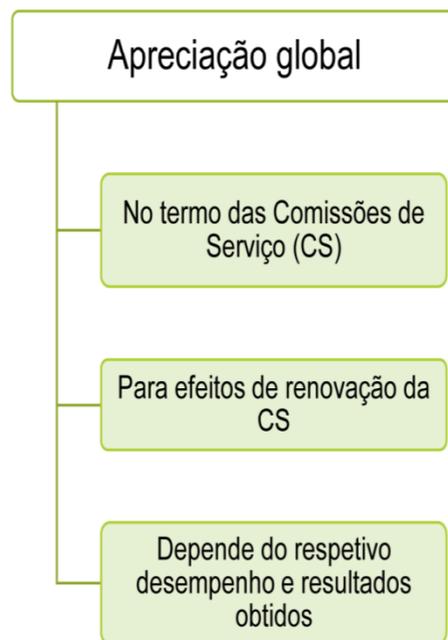
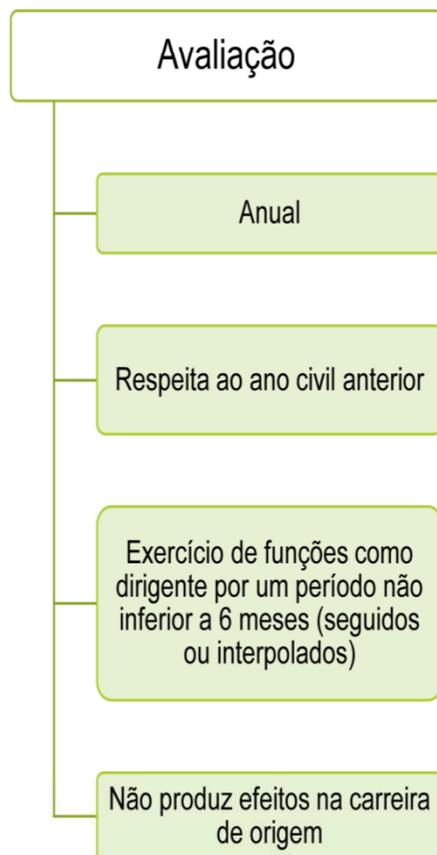


- i. **50%** para as avaliações de desempenho **muito bom** e, de entre estas, **15%** do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho **excelente**;
- ii. A avaliação de desempenho **bom** não está limitada pela fixação de percentagem para a diferenciação de desempenho a que se refere a alínea b) do nº 1 do artigo 75º;

c) a dinamização de novos projetos de melhoria do serviço;



Dirigentes intermédios



No que não estiver previsto no presente título (**SIADAP 2**), aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto na avaliação de desempenho dos trabalhadores (**SIADAP 3**)



► SIADAP 2 Subsistema de Avaliação do Desempenho dos **Dirigentes** da Administração Pública

Artigo 34º n.º3; Artigo 26º - A, al. a); Artigo 18º - A

MENÇÕES		QUOTAS	PRÉMIOS					
qualitativas	quantitativas		Direção intermédia			Direção superior		
			1º grau	2º grau	3º grau	1º grau	2º grau	
Excelente	De entre os Muito Bons	5%	3,200€	2,800€	2,400€	4,000€	3,400€	20% do número de dirigentes superiores
Muito Bom	De 4 a 5	15%	2,400€	2,100€	1,800€			
Bom	De 3,500 a 3,999	15%	1,600€	1,400€	1,200€			
Regular	De 2 a 3,499	-						
Inadequado	De 1 a 1,999	-						

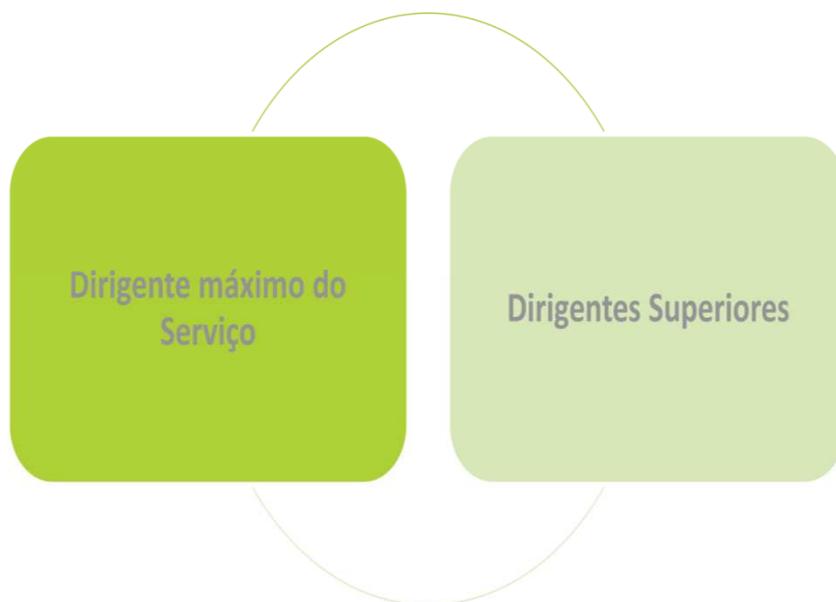
Artigo 37º n.º 1, 7 e 8

Artigo 39º n.º 13 a 15

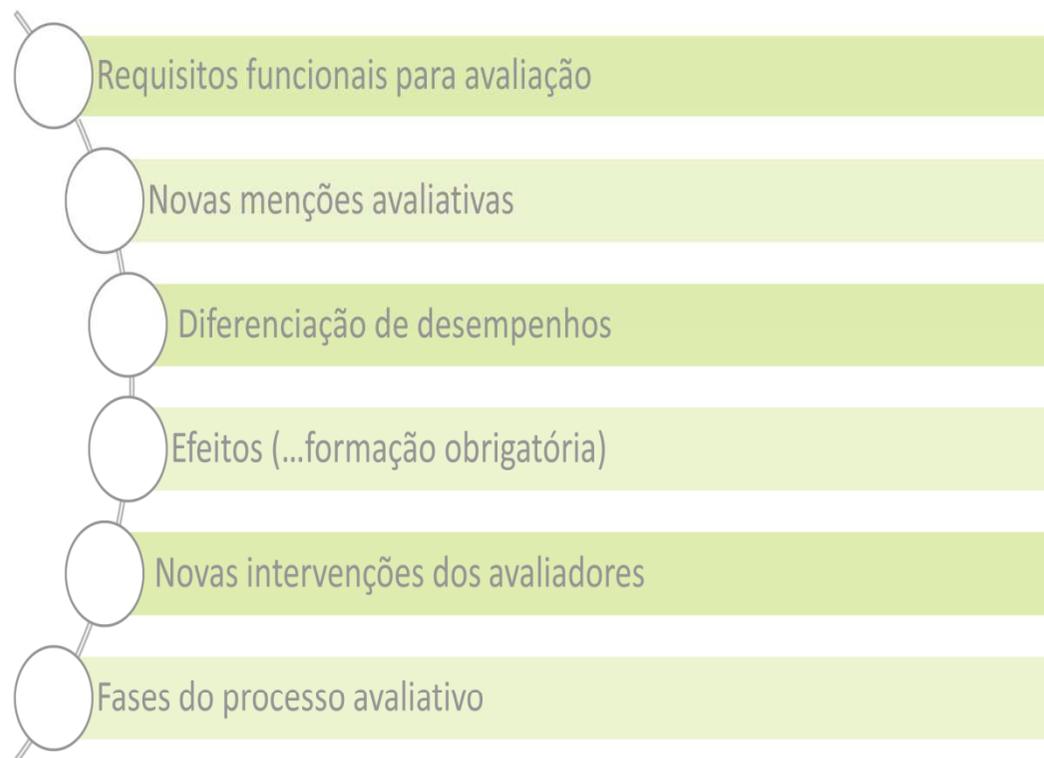


Composição do CCA – Dirigentes intermédios

Artigo 29º - A



PRINCIPAIS ALTERAÇÕES
DL n.º 12/2024, de 10/01



► SIADAP 3 Subsistema de Avaliação do Desempenho dos **Trabalhadores** da Administração Pública

AVALIAÇÃO REGULAR

objetivos &
competências
contratualizados

6 meses de vínculo de
emprego público

6 meses de serviço
efetivo

6 meses de contacto
funcional com o
avaliador

- No ano de ingresso na Administração Pública ou de integração em diferente carreira ou categoria, o avaliador terá de contratualizar objetivos e competências no prazo máximo de **10 dias úteis** após a conclusão com sucesso do **período experimental** (artigo. 42º-A nº1)

Período experimental	
Tipologia do contrato	
...a tempo indeterminado	90 dias
...a termo certo	contrato com duração igual ou superior a 6 meses = 30 dias contrato com duração inferior a 6 meses = 15 dias
...a termo incerto	contrato com duração previsível igual ou superior a 6 meses = 30 dias contrato com duração previsível inferior a 6 meses = 15 dias

- Quando decorra um período inferior a 6 meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo, e o trabalhador tenha mais de 6 meses de serviço efetivo, é-lhe atribuído a **avaliação de desempenho regular** (1 ponto). (artigo. 42º-A nº2)



► SIADAP 3 Subsistema de Avaliação do Desempenho dos **Trabalhadores** da Administração Pública

Novas menções avaliativas

MENÇÕES – 2021/2022		PONTOS		MENÇÕES – 2023/2024	
entre os relevantes	Excelente	6	3/ ano	Excelente	entre os MB
De 4 a 5	Relevante	4	2/ ano	Muito Bom	de 4 a 5
-	-	-	1,5/ ano	Bom	de 3,500 a 3,999
De 2 a 3,999	Adequado	2	1/ ano	Regular	de 2 a 3,499
De 1 a 1,999	Inadequado	-2	0/ ano	Inadequado	de 1 a 1,999

Artigos 50º e 51º

Artigo 156º nº 7 LTFP

Artigo 6º do DL 12/2024, 10.01



► SIADAP 3 Subsistema de Avaliação do Desempenho dos **Trabalhadores** da Administração Pública

Diferenciação de desempenhos

As percentagens são calculadas sobre o número total de trabalhadores avaliados por ficha (obj&comp) e por ponderação curricular

	Antes de 2023/2024	Em 2023/2024 e ciclos seguintes	Se a Unidade Serviço tiver excelente no ano anterior
Excelentes	5%	10%	15%
Relevantes ou Muito Bons	25%	30%	50%
Bons	-	30%	Sem limite

Artigo 75º

Artigo 26º - A



▶ SIADAP 3 Subsistema de Avaliação do Desempenho dos **Trabalhadores** da Administração Pública

Efeitos – alterações de posicionamento remuneratório

Artigo 156º n.º 7 e n.º 2 da LTFP | Artigo 6º do DL 12/2024

Alteração obrigatória		Alteração por opção gestionária	
Até 2021/2022	A partir de 2025 (incluindo o biénio 2023/2024)	Até 2021/2022	A partir de 2025 (incluindo o biénio 2023/2024)
Com 10 pontos	Com 8 pontos	Menções consecutivas	Menções consecutivas
Excelente 6 Relevante 4 Adequado 2 Inadequado -2	Excelente 3/ano Muito Bom 2/ano Bom 1,5/ano Regular 1/ano Inadequado 0	1 Excelente 2 Relevantes 3 Adequados	2 Excelentes 3 Muito Bons 4 Bons 5 Regulares biénios: conversão em anual



Formação específica

Na avaliação do ano de 2025 e seguintes



Escolha da formação

Artigo 48º nº 5 e 6
Artigo 57º nº 2, al. b)

Artigo 45º - B nº2

Em cada ciclo avaliativo, é **obrigatório** fazer uma formação específica relacionada com as **competências** a desenvolver nesse ciclo avaliativo e com **efeitos diretos na avaliação** dessa competência

Avaliador seleciona a competência que é objeto de formação (catálogo do INA, I.P.)

Avaliado participa na escolha da formação

A formação é sujeita a avaliação pela entidade formadora (INA, I.P.)

Avaliação das competências



Competência objeto de formação:
Se a formação tiver avaliação positiva, a avaliação dessa competência é majorada em 1 nível (máximo 5 pontos).



Novas intervenções dos avaliadores

Composição do CCA:

- *Dirigente máximo*
- *Dirigentes superiores de 2º grau*
- *Responsável pela gestão de Recursos Humanos*
- **1 dirigente de cada unidade orgânica, até ao limite de 10.**



Em situação de não contratualização dos objetivos&competências, substitui o avaliador o seu superior hierárquico ou na sua ausência o CCA (com implicações na avaliação do dirigente)

O avaliador seleciona a competência objeto de formação, ouvindo o avaliado na fase de contratualização

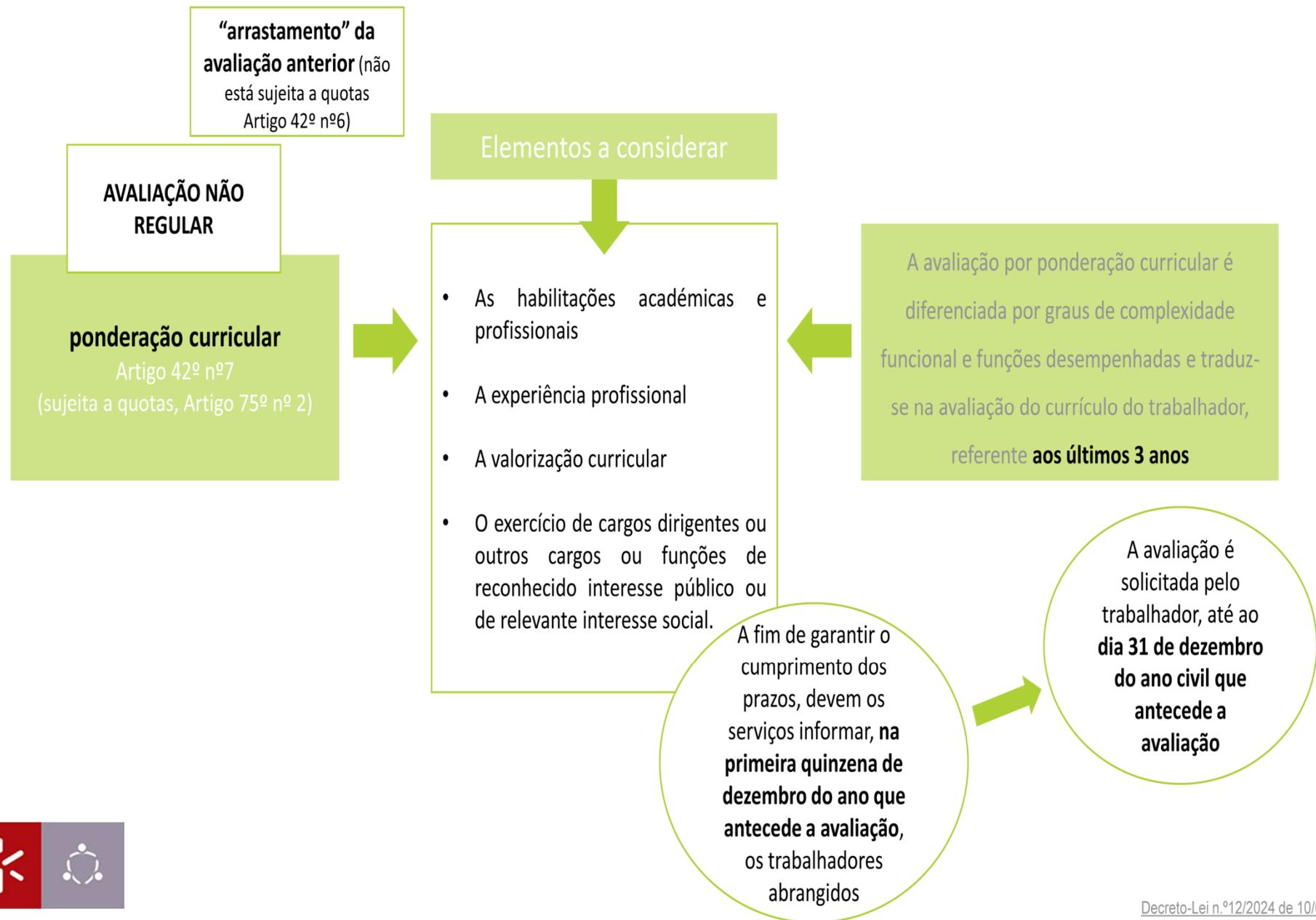
A avaliação por Ponderação Curricular (caso se aplique) é realizada pelo superior hierárquico do avaliado

O avaliador fundamenta (também) as avaliações de **Bom** (para além das avaliações de “Muito Bom” e “Inadequado”)

Tem competência para avaliar o superior hierárquico que o seja no momento da avaliação, com os contributos dos outros, inclusive dos trabalhadores com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados



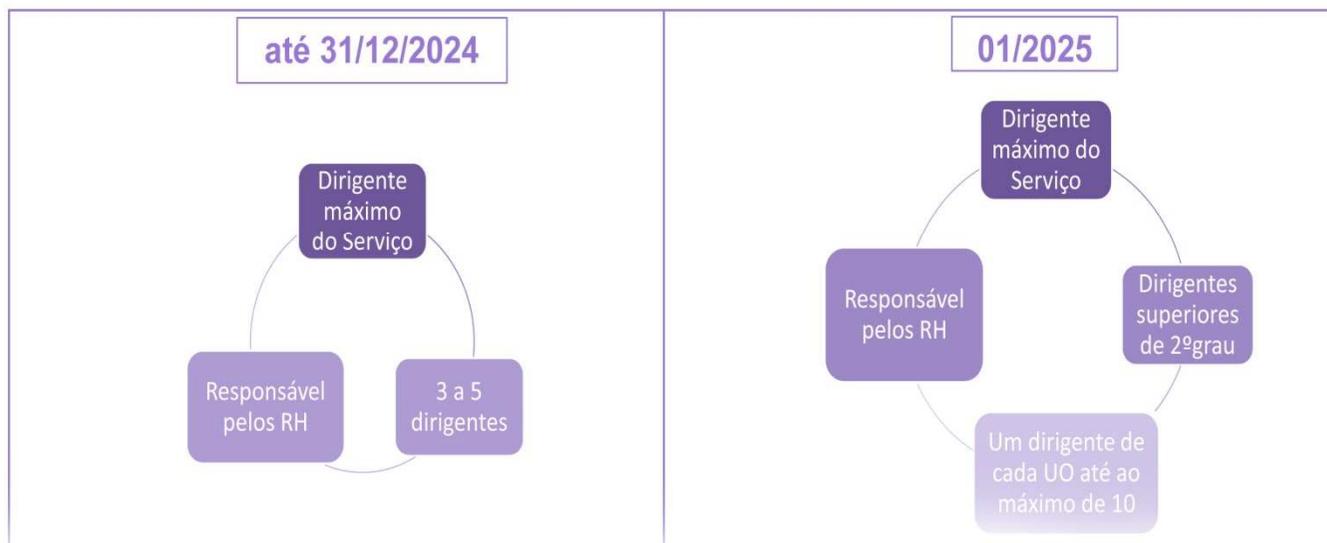
▶ SIADAP 3 Subsistema de Avaliação do Desempenho dos **Trabalhadores** da Administração Pública



► SIADAP 3 Subsistema de Avaliação do Desempenho dos **Trabalhadores** da Administração Pública

Artigo 58.º Conselho coordenador da avaliação

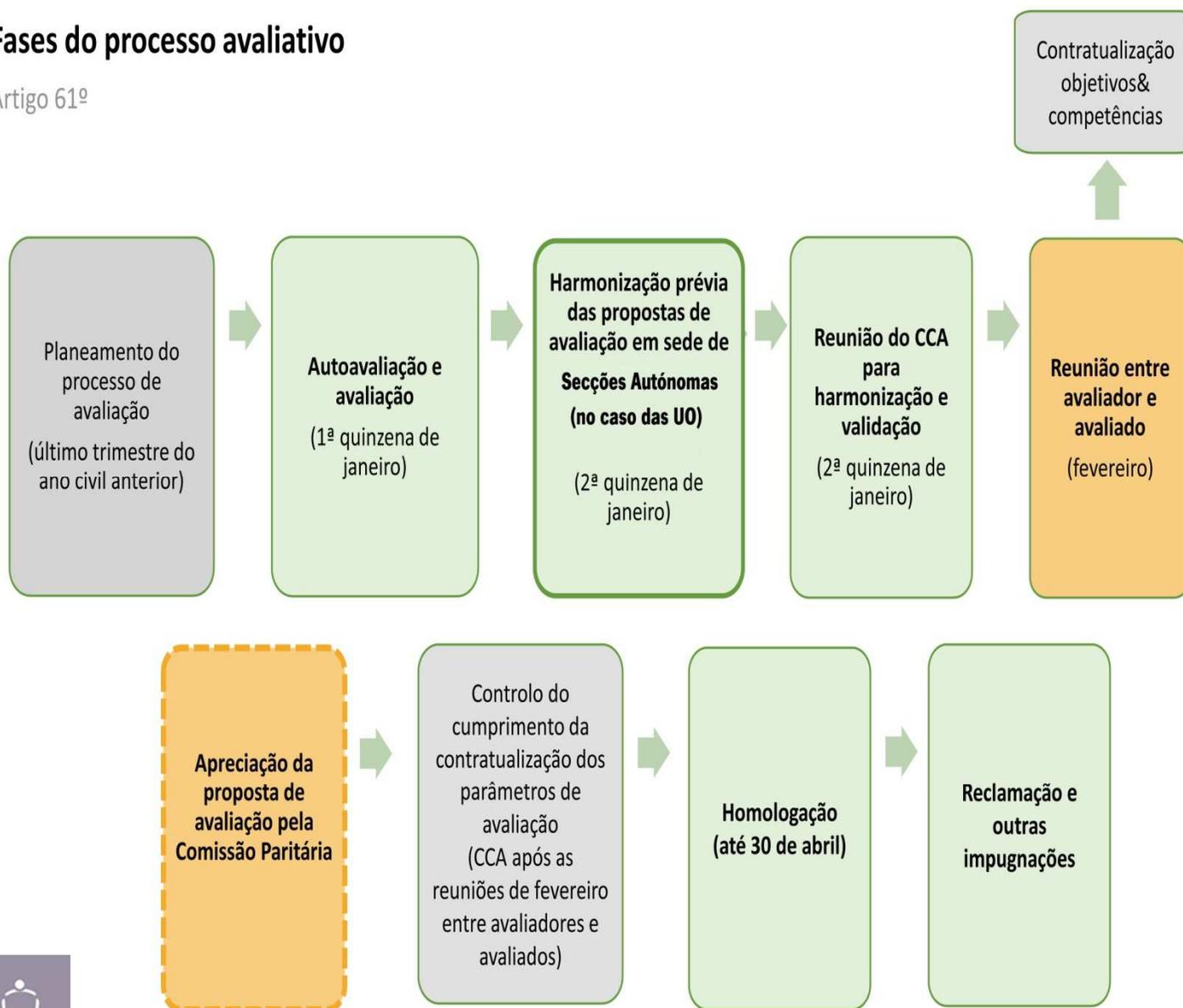
2 - O conselho coordenador da avaliação é presidido pelo dirigente máximo do serviço e integra, para além dos dirigentes superiores de 2.º grau, o responsável pela gestão de recursos humanos e um dirigente de cada unidade orgânica, até ao limite de 10, sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando superior.



► SIADAP 3 Subsistema de Avaliação do Desempenho dos **Trabalhadores** da Administração Pública

Fases do processo avaliativo

Artigo 61º





CT-UMinho

Principais alterações à Lei do SIADAP

Reunião de Trabalhadores Técnicos, Administrativos e de Gestão

Boa Tarde

fevereiro2025

secretariado@ct.uminho.pt