



SMART VISION
ASSESSORES E AUDITORES ESTRATÉGICOS

SIADAP 2025

Principais alterações feitas pelo Decreto-
Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro

SWIPE

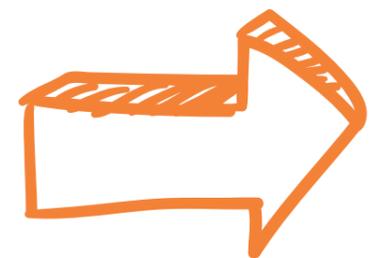


Periodicidade da Avaliação

Artigo 9.º Subsistemas do SIADAP

Duração dos ciclos avaliativos:

| Subsistemas SIADAP | Atual | A partir de 2025 |
|-------------------------------|--------|------------------|
| SIADAP 1 | 1 ano | 1 ano |
| SIADAP 2 – Direção Superior | 5 anos | |
| SIADAP 2 – Direção Intermédia | 3 anos | |
| SIADAP 3 | 2 anos | |

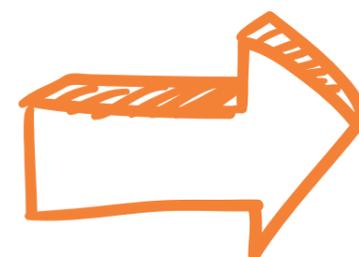


SIADAP 1

Atribuição da distinção de mérito aos serviços - Desempenho “Excelente”

Atribuição a 20% dos serviços de cada área governativa do reconhecimento de “Excelente”, do qual decorrem efeitos no aumento da dotação orçamental, visando:

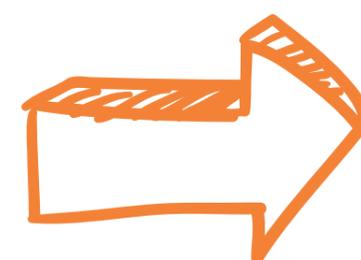
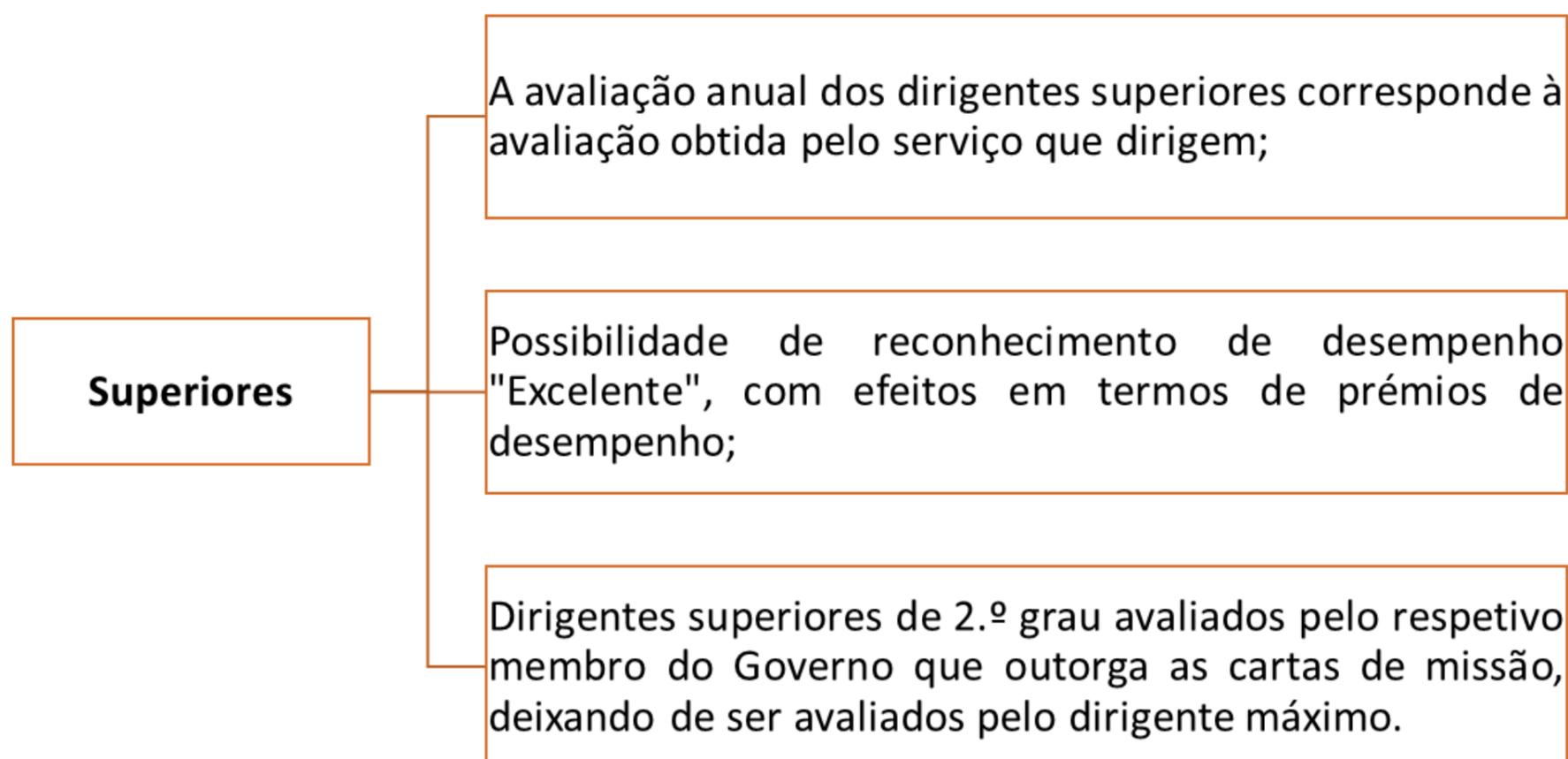
- Atribuição de prémios de desempenho aos dirigentes superiores;
- Aumento das percentagens previstas para a diferenciação do desempenho dos trabalhadores;
- Dinamização de novos projetos de melhoria do serviço.



Artigos 18.º n.º 4 e 5; 18.º-A; 25.º n.º 4; e 26.º-A, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

SIADAP 2

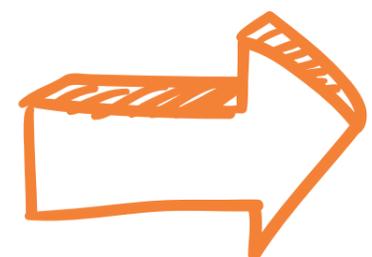
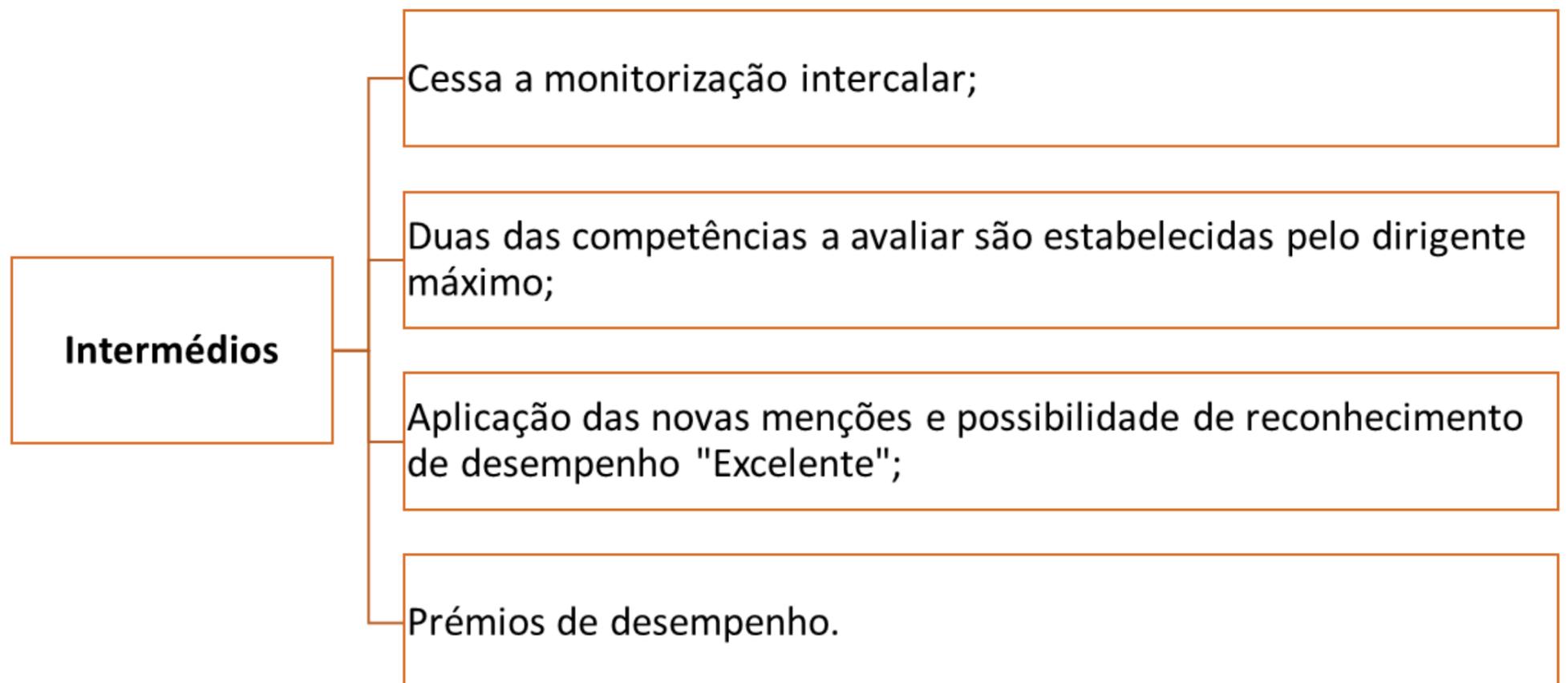
Avaliação do desempenho dos Dirigentes



Artigos 33.º e 34.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

SIADAP 2

Avaliação do desempenho dos Dirigentes



Artigos 35.º a 40.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

SIADAP 3

Avaliação de desempenho dos Trabalhadores

Requisitos:

Mínimo de 6 meses de vínculo de emprego público e correspondente serviço efetivo.

Situações especiais:

- Ano de ingresso;
- Integração em carreira ou categoria diferente;
- Outras situações.

Artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

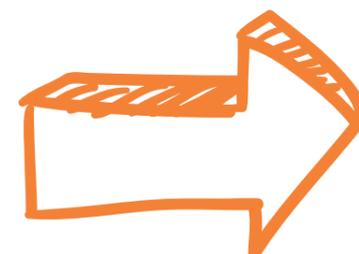
Parâmetros de avaliação:

Objetivos: Mínimo 3 - Máximo 7

Competências: Mínimo 5 - Máximo 8

- 2 competências escolhidas pelo Dirigente Máximo do Serviço;
- Escolha da competência que será objeto de formação;
- A cada competência correspondem 3 comportamentos;
- Trabalhadores com funções de coordenação e chefia de equipas - obrigatória escolha de 1 competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas.

Artigos 45.º; 45.º-B; 46.º e 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro



SIADAP 3

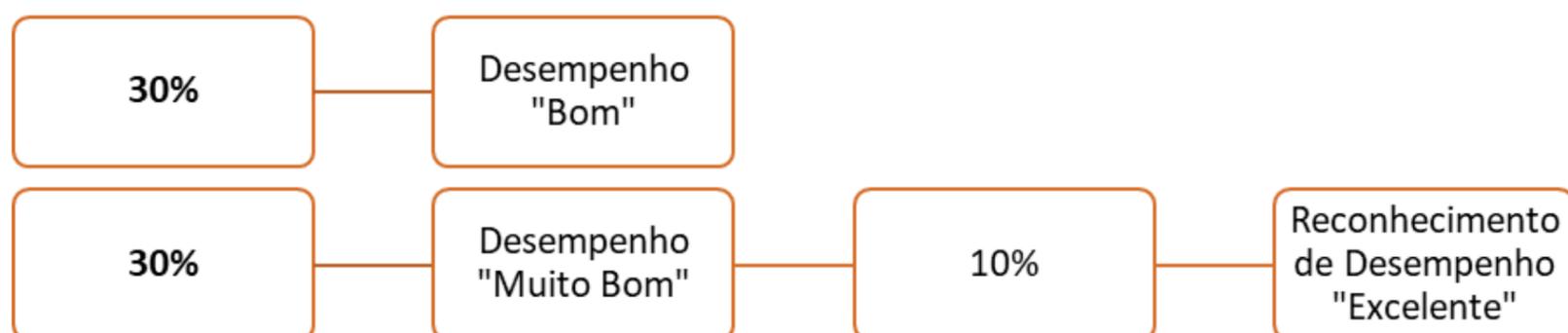
Avaliação de desempenho dos Trabalhadores

Menções:

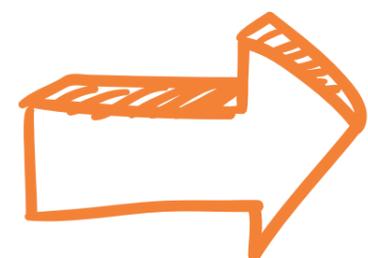
| Menção | Valoração |
|-------------------|----------------------------------|
| Muito Bom | avaliação final de 4 a 5 |
| Bom | avaliação final de 3,500 a 3,999 |
| Regular | avaliação final de 2 a 3,499 |
| Inadequado | avaliação final de 1 a 1,999 |

Artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

Diferenciação de desempenhos:



Artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro



Norma Transitória

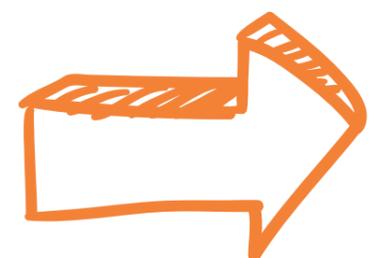
Artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro

Mantém-se no ciclo avaliativo 2023/2024

- Parâmetros de avaliação contratualizados e critérios de ponderação curricular já fixados pelo CCA.

Novo no ciclo avaliativo 2023/2024

- Intervenientes, fases processuais e prazos associados
- Menções qualitativas
- Percentagens de diferenciação de desempenhos
- Pontos necessários para alteração de posicionamento remuneratório
 - 8 pontos



Norma Transitória

Artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro

Último trimestre de 2024: Planeamento

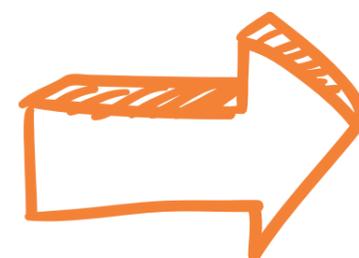
- Orientações do CCA asseguram o cumprimento das novas percentagens de diferenciação de desempenhos e a sua distribuição proporcional por carreiras.

1ª quinzena de janeiro de 2025

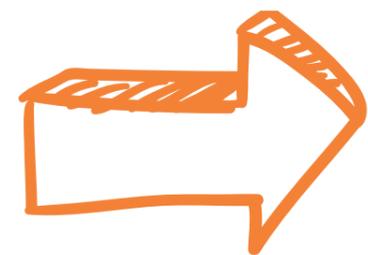
- Autoavaliação;
- Avaliação efetuada com base nas novas menções qualitativas.

2ª quinzena de janeiro de 2025: Reunião do CCA

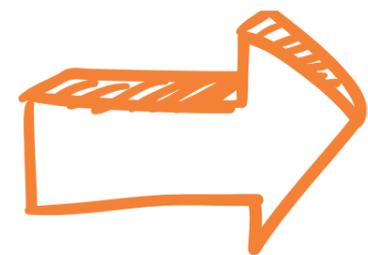
- CCA com nova composição: dirigente máximo, responsável RH, dirigentes superiores de 2.º grau, um dirigente de cada unidade orgânica até ao limite de 10;
- Harmonização e validação das propostas de avaliação numa única reunião: CCA assegura o cumprimento das novas percentagens de diferenciação de desempenhos.



Onde podemos ajudar?



Onde podemos ajudar?





SMART VISION

ASSESSORES E AUDITORES ESTRATÉGICOS

