



# Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP)

Principais alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, e sua aplicabilidade nas Autarquias Locais

Janeiro/2025

## FICHA TÉCNICA

**COORDENAÇÃO:** Unidade de Serviços Jurídicos e de Apoio à Administração Local

Carlos Meireles | Diretor de Serviços

Anabela Moutinho | Chefe da Divisão de Apoio Jurídico

Texto

Sérgio Oliveira | Técnico Superior

Edição

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte, I.P. | 2025

## ÍNDICE

<b>1. Introdução</b>	<b>- 4 -</b>
<b>2. Principais alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro</b>	<b>- 5 -</b>
2.1. Periodicidade dos ciclos avaliativos	- 5 -
2.2. SIADAP 2 – Avaliação dos dirigentes municipais	- 5 -
2.3. SIADAP 3 – Avaliação dos trabalhadores das autarquias locais	- 7 -
2.3.1. Requisitos para avaliação	- 7 -
2.3.2. Avaliação no ano de ingresso ou integração em carreira/categoria diferente	- 7 -
2.3.3. Sucessão de avaliadores	- 9 -
2.3.4. Avaliação por ponderação curricular	- 9 -
2.3.5. Parâmetros avaliativos	- 10 -
2.3.6. Menções avaliativas	- 11 -
2.3.7. Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório	- 12 -
2.3.8. Conselho Coordenador da Avaliação	- 12 -
2.3.9. Fixação e aplicação das percentagens para a diferenciação de desempenhos	- 13 -
2.3.10. Reclamação do ato de homologação da avaliação de desempenho	- 13 -
2.3.11. Suporte tecnológico	- 14 -
<b>3. Avaliação de desempenho no biénio 2023/2024 a realizar no ano de 2025</b>	<b>- 15 -</b>
3.1. Menções avaliativas	- 15 -
3.2. Reconhecimento de Excelência	- 16 -
3.3. Fixação e aplicação das percentagens para a diferenciação de desempenhos	- 16 -
3.4. Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório	- 17 -
<b>4. Documentação</b>	<b>- 18 -</b>
4.1. Formulários	- 18 -
4.2. Legislação	- 18 -
4.3. Documentação de interesse	- 19 -

## 1. Introdução

O Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP) foi aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, tendo já sido alvo de sucessivas alterações legislativas, sendo a mais recente, a que foi operada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.

Este último diploma legal veio introduzir diversas alterações ao modelo avaliativo vigente, das quais se destaca a alteração da duração dos ciclos avaliativos, mediante a sua anualização, a alteração das menções qualitativas/quantitativas a atribuir ao resultado da avaliação de desempenho, o alargamento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos e a redução do número de pontos necessários para a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório.

Com a entrada em vigor do novo modelo, no presente ano de 2025, antecipam-se já, para o ciclo avaliativo relativo ao biénio de 2023/2024, um conjunto de efeitos relevantes que importa dar a conhecer, designadamente: a atribuição de avaliação com as novas menções qualitativas e quantitativas, a sua distribuição de acordo com as novas percentagens de diferenciação de desempenho, e a realização das alterações de posicionamento remuneratório obrigatório com a redução do número de pontos exigido.

No que concerne às autarquias locais, e mormente à avaliação do desempenho das unidades orgânicas dos municípios (SIADAP 1), à avaliação do desempenho dos dirigentes dos municípios (SIADAP 2) e à avaliação do desempenho dos trabalhadores das autarquias locais (SIADAP 3), cujo regime jurídico decorre da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, importa, ainda, referir que, por força do disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, este Decreto Regulamentar se mantém em vigor prevendo-se que ocorra a sua revisão para adaptação até 31 de dezembro de 2025.

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

### 2.1. Periodicidade dos ciclos avaliativos <sup>1</sup>

Consagra-se um alinhamento dos ciclos através da sua anualização, que permite a declinação em cascata dos objetivos entre os três subsistemas - avaliação dos/as serviços/unidades orgânicas (SIADAP 1), avaliação dos dirigentes (SIADAP 2) e avaliação dos demais trabalhadores (SIADAP 3).

Duração dos ciclos avaliativos		
Subsistemas SIADAP	Ciclos avaliativos até 31.12.2024	Ciclos avaliativos após 01.01.2025
SIADAP 1 – Serviços/Unidades Orgânicas	1 ano	1 ano
SIADAP 2 – Dirigentes Superiores	5 anos	1 ano
SIADAP 2 – Dirigentes Intermédios	3 anos	1 ano
SIADAP 3 – Trabalhadores	2 anos	1 ano

### 2.2. SIADAP 2 – Avaliação dos dirigentes municipais

A avaliação dos dirigentes municipais superiores e intermédios tem, como referenciado, periodicidade anual, e respeita ao desempenho do ano civil anterior <sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Cf. artigos 9.º n.º 3, 29.º n.º 1 e 41.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e artigos 5.º e 7.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

<sup>2</sup> Cf. artigo 29.º n.º 1 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Sem prejuízo do referido, para efeitos da ponderação da renovação das comissões de serviço, a apreciação global do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é realizada no termo das respetivas comissões de serviço, conforme o respetivo estatuto <sup>3</sup>.

A avaliação anualizada pressupõe o exercício de funções como dirigente por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados <sup>4</sup>.

Dessa forma, e por força da alteração da duração do ciclo avaliativo, cessa a monitorização intercalar prevista nos artigos 15.º e 19.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e que era realizada nos termos do n.º 2 do artigo 29.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (na sua anterior redação), dado que este último dispositivo legal deixa agora de prever a obrigatoriedade da sua realização.

Assim, os dirigentes municipais são avaliados em três momentos:

- Anualmente – avaliação de desempenho de dirigente municipal.
- No termo da comissão de serviço - apreciação global de desempenho de dirigente municipal.
- Anualmente - para efeitos na carreira de origem, podendo optar por manter a última avaliação de desempenho naquela carreira, avaliada nos termos do SIADAP, ou requerer ponderação curricular, nos termos dos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º e do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

É, ainda, de assinalar, que os modelos de fichas de avaliação no âmbito do SIADAP 2, para dirigentes intermédios, e as competências específicas dos titulares dos cargos de direção intermédia, a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, constam agora da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

---

<sup>3</sup> Cf. artigo 29.º n.º 2 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

<sup>4</sup> Cf. artigo 29.º n.º 3 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

## 2.3. SIADAP 3 – Avaliação dos trabalhadores das autarquias locais

### 2.3.1. Requisitos para avaliação <sup>5</sup>

Decorrente da alteração da duração do ciclo avaliativo, passa a ser exigido, para realização da avaliação do desempenho do trabalhador, que este, no ano civil anterior, tenha vínculo de emprego público com, pelo menos, seis meses e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço ou unidade orgânica, onde este tenha sido prestado.

No caso de trabalhador que, no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, tenha constituído vínculo de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.

### 2.3.2. Avaliação no ano de ingresso ou integração em carreira/categoria diferente

De forma inovadora, prevê-se agora, no artigo 42.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, os requisitos funcionais para avaliação no ano de ingresso na Administração Pública ou integração em carreira diferente.

Assim, no ano de ingresso na Administração Pública ou de integração em diferente carreira ou categoria o trabalhador contratualiza com o avaliador competente os parâmetros de avaliação, no período máximo de 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental.

Quando decorra um período inferior a seis meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo e o trabalhador tenha mais de seis meses de serviço

---

<sup>5</sup> Cf. artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

efetivo, é-lhe atribuída a avaliação de desempenho regular, para efeitos do disposto no n.º 7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) <sup>6</sup>.

Em análise ao preceito legal, concluiu-se no Parecer Jurídico, com a nossa referência INF\_USJAAL\_SO\_5971/2024, de 31 de maio de 2024 <sup>7</sup>, que:

*“1. O n.º 1 do artigo 42.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, será aplicável quando o trabalhador seja admitido mediante a constituição de um vínculo de emprego público (caso em que será sujeito a um período experimental do vínculo) ou quando o trabalhador, sendo titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, vá desempenhar nova função em diferente posto de trabalho, e, nessa sequência, se encontre legalmente sujeito a período experimental de função.*

(...)

*3. O n.º 2 do artigo 42.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, estabelece que, no ano de ingresso na Administração Pública ou de integração em carreira diferente, será atribuída a avaliação de desempenho regular ao trabalhador, que se encontre sujeito à realização de período experimental, sempre que entre a data de conclusão deste período e o final do ciclo avaliativo decorra um período inferior a seis meses, mas no pressuposto de que o trabalhador possua mais de seis meses de serviço efetivo.*

*4. O n.º 2 do artigo 42.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro estabelece uma avaliação de desempenho atribuída de forma administrativa, pelo que, nessa medida, não carece de contratualização dos parâmetros de avaliação entre avaliador e avaliado, constituindo uma exceção à regra prevista no n.º 1 do mesmo artigo”.*

No caso de trabalhador que, no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, tenha constituído vínculo de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte <sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, pela Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, pela Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro, pela Lei n.º 82/2019, de 02 de setembro, pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março, pelo Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 53/2023, de 05 de julho, pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, e pelo Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro.

<sup>7</sup> Acessível em <https://www.ccdr-n.pt/storage/app/media/uploaded-files/Parecer%20-%20SIADAP.pdf>

<sup>8</sup> Cf. artigo 42.º n.º 1 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.



### 2.3.3. Sucessão de avaliadores <sup>9</sup>

Clarificam-se as regras a aplicar, no caso de sucessão de avaliadores, estabelecendo-se que, se no decorrer do ciclo avaliativo se sucederem vários avaliadores, tem competência para avaliar o avaliador que tiver a qualidade de superior hierárquico no momento da realização da avaliação.

Nesse caso, o avaliador cessante, previamente ao termo do exercício do seu cargo ou função, assegura a entrega dos elementos adequados a uma efetiva avaliação, referente ao período em que o trabalhador foi seu avaliado.

Em caso de alteração de unidade orgânica e/ou de serviço do trabalhador, compete aos anteriores avaliadores remeter ao novo avaliador do serviço de destino do trabalhador os elementos adequados a uma efetiva avaliação, os quais devem contemplar uma pronúncia sobre todos os objetivos e competências contratualizados, referente ao período de contacto funcional entre o avaliador e avaliado, e serem remetidos na forma escrita.

### 2.3.4. Avaliação por ponderação curricular <sup>10</sup>

A avaliação por ponderação curricular deverá ser diferenciada por graus de complexidade funcional e funções desempenhadas e traduz-se na avaliação do currículo do trabalhador, referente aos últimos três anos, sendo considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional e a valorização curricular;
- c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.

A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em ata, que é tornada

---

<sup>9</sup> Cf. artigo 42.º-B da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

<sup>10</sup> Cf. artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções referidas.

### 2.3.5. Parâmetros Avaliativos

A avaliação do desempenho dos trabalhadores incide sobre os seguintes parâmetros <sup>11</sup>:

- a) «Resultados» obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica;
- b) «Competências» que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

Em casos excecionais, a avaliação de desempenho pode incidir apenas sobre o parâmetro “competências” <sup>12</sup>, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação, sendo que tal será admissível no caso de estarem cumulativamente reunidas as seguintes condições:

- a) Se trate da avaliação de trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2;
- b) Se trate da avaliação de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

No que concerne à contratualização dos parâmetros avaliativos, esta deve ocorrer no início de cada período anual de avaliação ou no início do exercício de novas funções no mesmo ou em diferente serviço ou unidade orgânica sendo que, para o efeito, deverá ser realizada uma reunião entre o avaliador e avaliado, destinada a contratualizar os objetivos, respetivos indicadores de medida e critérios de superação, bem como as competências a demonstrar e a formação a associar às mesmas. Não existindo acordo sobre a definição dos parâmetros avaliativos prevalece a decisão do avaliador, devendo o avaliado proceder à justificação em ficha de avaliação dos motivos que fundamentam a sua discordância <sup>13</sup>.

<sup>11</sup> Cf. artigo 45.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

<sup>12</sup> Cf. artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

<sup>13</sup> Cf. artigo 45.º-B da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Na definição das competências prevê-se, ainda, que o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona, entre as competências definidas, aquela que é objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo Instituto Nacional de Administração, I. P. (INA, I. P.), sendo a formação objeto de avaliação pela entidade formadora <sup>14</sup>  
<sup>15</sup>.

Assinala-se, ainda, que os modelos de fichas de avaliação no âmbito do SIADAP 3, para os trabalhadores, e as competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 1, 2 e 3, constam agora da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

### 2.3.6. Menções avaliativas

São alteradas as menções avaliativas, constantes do n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, as quais passam a ser as seguintes:

Avaliação Final	
Menção qualitativa	Menção quantitativa
Muito bom	De 4 a 5
Bom	De 3,500 a 3,999
Regular	De 2 a 3,499
Inadequado	De 1 a 1,999

<sup>14</sup> Cf. artigo 48.º n.ºs 5 e 6 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

<sup>15</sup> A classificação desta competência é majorada em 1 nível, até à pontuação máxima de 5, quando a avaliação obtida na formação correspondente é positiva (cf. artigo 49.º n.º 3 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

### 2.3.7. Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório

Paralelamente à alteração das menções avaliativas a atribuir aos trabalhadores, o Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, procedeu à alteração do n.º 7 do artigo 156.º da LTFP, consagrando a regra de que a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório do trabalhador ocorrerá quando este tiver acumulado 8 pontos (em vez dos anteriores 10 pontos).

### 2.3.8. Conselho Coordenador da Avaliação

Ao Conselho Coordenador da Avaliação, cuja composição, nos municípios, resulta do disposto no n.º 2 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro <sup>16</sup>, compete agora igualmente garantir, no início de cada ciclo de avaliação, o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação e das suas orientações.

Dessa forma, e sem prejuízo das suas restantes competências, compete ao conselho coordenador da avaliação verificar o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, sinalizando os casos de incumprimento e determinando a fixação dos referidos parâmetros no prazo máximo de 10 dias úteis. Findo este prazo, sem que a contratualização tenha ocorrido, o imediato superior hierárquico do avaliador, ou, na sua ausência, o conselho coordenador da avaliação, contratualiza os parâmetros em falta <sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Nas freguesias, as competências atribuídas ao conselho coordenador da avaliação são confiadas a uma comissão de avaliação, a constituir por deliberação da junta de freguesia, ouvidos os avaliados, sendo composta pelo presidente da junta de freguesia, que preside, o tesoureiro ou o secretário da junta e trabalhadores com responsabilidade funcional adequada (cf. artigo 23.º n.º 5 do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro).

<sup>17</sup> Cf. artigo 65.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

### 2.3.9. Fixação e aplicação das percentagens para a diferenciação de desempenhos <sup>18</sup>

A diferenciação de desempenhos passa a ser garantida através da fixação das seguintes percentagens:

- 30 % para as avaliações de desempenho muito bom e, de entre estas, 10 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento do desempenho excelente;
- 30 % para as avaliações de desempenho bom.

As percentagens são distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras, categorias, e eventuais universos de trabalhadores com efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.

### 2.3.10. Reclamação do ato de homologação das avaliações de desempenho

<sup>19</sup>

Prevê-se, agora, no n.º 1 do artigo 72.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que o prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação das avaliações de desempenho é de 10 dias úteis a contar da data do seu conhecimento (anteriormente era de 5 dias úteis), devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 10 dias úteis (anteriormente este prazo era de 15 dias úteis).

---

<sup>18</sup> Cf. artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

<sup>19</sup> Cf. artigo 72.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

### 2.3.11. Suporte tecnológico <sup>20</sup>

O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública é suportado por ferramenta tecnológica que operacionaliza o SIADAP.

A utilização desta ferramenta tecnológica tem carácter facultativo para a administração regional e para a administração local.

---

<sup>20</sup> Cf. artigo 75.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

### 3. Avaliação de desempenho no biénio 2023/2024 a realizar no ano de 2025

O Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, prevê, na norma transitória constante do seu artigo 6.º, que sejam aplicadas, no ciclo avaliativo referente ao biénio 2023/2024, algumas das normas previstas no atual regime do SIADAP.

#### 3.1. Menções Avaliativas

À avaliação do biénio de 2023/2024, aplicam-se as menções avaliativas, constantes do n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:

Avaliação Final	
Menção qualitativa	Menção quantitativa
Muito bom	De 4 a 5
Bom	De 3,500 a 3,999
Regular	De 2 a 3,499
Inadequado	De 1 a 1,999

Neste âmbito, estabelece-se, no artigo 7.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, que, para a avaliação de desempenho do ciclo avaliativo de 2023/2024, se mantêm válidas as fichas de avaliação dos trabalhadores, aprovadas pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

Dessa forma, no ciclo avaliativo de 2023/2024, em caso de validação da menção de desempenho de "muito bom" ou de "bom", deve o avaliador adaptar os campos das fichas de avaliação, fazendo substituir a designação da menção de "relevante" pela designação da menção de "muito bom" ou de "bom".

### 3.2. Reconhecimento de Excelência

À avaliação do biénio de 2023/2024, aplica-se a norma constante do n.º 1 do artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, segundo a qual a atribuição da avaliação de desempenho muito bom é objeto de apreciação pelo conselho coordenador da avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.

### 3.3. Fixação e aplicação das percentagens para a diferenciação de desempenhos

À avaliação do biénio de 2023/2024, aplicam-se as disposições relativas à fixação e aplicação das percentagens para a diferenciação de desempenhos, previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:

Assim, a diferenciação de desempenhos é garantida através da fixação das seguintes percentagens:

- 30 % para as avaliações de desempenho muito bom e, de entre estas, 10 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento do desempenho excelente;
- 30 % para as avaliações de desempenho bom.



### 3.4. Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório

Em 2025, para efeitos de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório é aplicável o n.º 7 do artigo 156.º da LTFP, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, pelo que a alteração obrigatória de posicionamento remuneratória do trabalhador ocorrerá quando este tiver acumulado 8 pontos (em vez dos anteriores 10 pontos).

Os pontos referentes ao biénio de 2023/2024 são contados de acordo com as seguintes menções:

Avaliação Final	
Menção	Pontos
Desempenho excelente	6 pontos
Muito bom	4 pontos
Bom	3 pontos
Regular	2 pontos
Inadequado	0 pontos

## 4. Documentação

### 4.1. Formulários

As competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 1, 2 e 3 e das competências específicas dos titulares dos cargos de direção intermédia, bem como os modelos de fichas de avaliação no âmbito do SIADAP 2, para dirigentes intermédios, e do SIADAP, e respetivas instruções de preenchimento, constam da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

Os formulários relativos às fichas de avaliação e respetivas instruções de preenchimento, às listas de competências, e demais documentos referentes à aplicação do SIADAP, estão compilados e disponíveis em formato editável no [site](#) da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) <sup>21</sup>.

### 4.2. Legislação

- [Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro](#) <sup>22</sup>, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)
- [Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro](#), que adapta aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.
- [Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro](#), aprova as listas de competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 1, 2 e 3 e das competências específicas dos

<sup>21</sup> Acessíveis em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=7d378a5b-303b-4276-86f0-9a52d4664135>.

<sup>22</sup> Alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.

titulares dos cargos de direção intermédia, bem como os modelos de fichas a utilizar nos respetivos processos avaliativos, e suas instruções de preenchimento.

- [Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro](#), que estabelece os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular prevista no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, bem como os procedimentos a que a mesma deve obedecer.
- [Código do Procedimento Administrativo](#), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro <sup>23</sup>.

### 4.3. Documentação de interesse

A DGAEP disponibiliza, nesta matéria, a seguinte documentação:

- O [Manual SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública](#) atualizado.
- O [Simulador de cálculo de percentagens de menções qualitativas de diferenciação de desempenho](#) que pretende apoiar os órgãos e serviços da Administração Pública no cálculo das percentagens para efeitos de apuramento do número exato de menções qualitativas de Bom, de Muito Bom e de Excelente, considerado o número de efetivos com condições de avaliação em cada ciclo avaliativo.
- Um flyer referente a [SIADAP - Avaliação de Desempenho - Pontos](#) atualizado.

A DGAEP disponibiliza, ainda, um conjunto de [perguntas frequentes \(FAQ`s\) referentes ao SIADAP](#).

---

<sup>23</sup> Alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro e pelo Decreto-Lei n.º 11/2023, de 10 de fevereiro.