



Circular n.º 1/2025

Assunto: Novidades do processo de avaliação do desempenho de trabalhadores/as do corpo técnico - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho (SIADAP), implementadas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, foram introduzidas alterações significativas à Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, relativa ao SIADAP, nomeadamente no âmbito do SIADAP 3 – Avaliação do desempenho de trabalhadores/as, aplicáveis já a partir de 1 de janeiro de 2025.

Neste sentido, no que se refere ao processo de avaliação do desempenho de trabalhadores/as do corpo técnico – SIADAP 3, cumpre informar as principais alterações implementadas pelo diploma legal identificado:

1. Periodicidade da Avaliação

A partir de 2025, a avaliação do desempenho de trabalhadores/as do corpo técnico passa a realizar-se com periodicidade anual, respeitante ao desempenho do ano civil anterior. Isto é, no início de 2026 será avaliado o desempenho do trabalhador durante o ano de 2025 e assim sucessivamente.

2. Requisitos funcionais para a avaliação

O/a trabalhador/a deve:

- a) Ter 6 meses de vínculo de emprego público;
- b) Ter 6 meses de serviço efetivo em contacto funcional com o avaliador.

Não estando reunidos os requisitos funcionais para a avaliação, pode relevar a última avaliação do/a trabalhador/a, ou pode o/a trabalhador/a requerer ser avaliado/a por ponderação curricular.

3. Requisitos funcionais específicos para a avaliação no ano de ingresso ou integração em carreira/categoria diferente

No ano de ingresso na Administração Pública, se o/a trabalhador/a tiver:

- a) Vínculo de emprego público com duração inferior a 6 meses, o desempenho relativo a esse período é objeto de avaliação conjunta com a do ciclo seguinte;
- b) Vínculo de emprego público com duração igual ou superior a 6 meses, mas serviço efetivo com duração inferior a 6 meses, é realizada avaliação por ponderação curricular;
- c) Vínculo de emprego público com duração igual ou superior a 6 meses, o correspondente serviço efetivo e mais de 6 meses entre a conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo, o desempenho é objeto de avaliação regular, por parâmetros;

- d) Vínculo de emprego público com duração igual ou superior a 6 meses, o correspondente serviço efetivo, mas menos de 6 meses entre a conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo, é-lhe atribuída a avaliação de desempenho Regular para efeitos de contabilização de 1 ponto.

No ano de integração em carreira/categoria diferente, se o/a trabalhador/a tiver:

- a) Vínculo de emprego público com duração superior a 6 meses, mas serviço efetivo com duração inferior a 6 meses, é realizada avaliação por ponderação curricular;
- b) Vínculo de emprego público com duração igual ou superior a 6 meses, o correspondente serviço efetivo e mais de 6 meses entre a conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo, o desempenho é avaliado por parâmetros;
- c) Vínculo de emprego público com duração igual ou superior a 6 meses, o correspondente serviço efetivo, mas menos de 6 meses entre a conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo, é-lhe atribuída a avaliação de desempenho Regular para efeitos de contabilização de 1 ponto.

No ano de ingresso ou de integração em diferente carreira/categoria, a contratualização dos parâmetros de avaliação deve ser efetuada no período máximo de 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental.

Nas situações em que o/a trabalhador/a tenha serviço efetivo superior a 6 meses, mas menos de 6 meses entre a conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo, não há contratualização de parâmetros, atendendo que é atribuída a menção de desempenho Regular de forma automática.

4. Alteração das menções qualitativas e quantitativas a utilizar na avaliação final

A partir do ciclo avaliativo de 2023/2024, são aplicadas as seguintes menções qualitativas:

- a) Muito Bom – Avaliação final de 4 a 5;
- b) Bom – Avaliação final de 3,500 a 3,999;
- c) Regular - Avaliação final de 2 a 3,499;
- d) Inadequado – Avaliação final de 1 a 1,999.

Em 2025, para efeitos de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório os pontos referentes ao biénio de 2023/2024 são contados nos seguintes termos:

- a) **6 pontos** por cada menção de desempenho **Excelente**;
- b) **4 pontos** por cada menção de **Muito Bom**;
- c) **3 pontos** por cada menção de **Bom**;
- d) **2 pontos** por cada menção de **Regular**;
- e) **0 pontos** por cada menção de **Inadequado**.

Em 2026, para efeitos de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório os pontos referentes ao ciclo anual de avaliação de 2025 são contados nos seguintes termos:

- a) **3 pontos** por cada menção de **Excelente**;
- b) **2 pontos** por cada menção de **Muito Bom**;
- c) **1 ponto e meio** por cada menção de **Bom**;
- d) **1 ponto** por cada menção de **Regular**;
- e) **0 pontos** por cada menção de **Inadequado**.

5. Número de pontos necessários para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório

A partir de 2025, pode haver lugar a alteração de posicionamento remuneratório quando o/a trabalhador/a acumule **8 pontos** nas avaliações do desempenho nas mesmas funções e no mesmo posicionamento remuneratório.

Quando sejam acumulados mais do que 8 pontos após alteração do posicionamento remuneratório na mesma carreira/categoría, os pontos em excesso são contabilizados para efeitos de futura alteração de posicionamento.

Sempre que o/a trabalhador/a integre nova carreira/categoría, os pontos acumulados nas avaliações de desempenho sobre as anteriores funções são perdidos, não podendo relevar para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório na nova carreira/categoría.

6. Novas quotas para a diferenciação de desempenhos

A diferenciação de desempenhos é garantida pelas seguintes percentagens:

- a) 30% para o desempenho Muito Bom e, dentro desta menção, 10% para o reconhecimento de mérito (Excelente);
- b) 30% para o desempenho Bom.

7. Parâmetros em avaliação em cada ciclo avaliativo

A avaliação efetua-se, em regra, tendo por base os parâmetros Objetivos e Competências, sendo que a cada uma das competências estão associados comportamentos.

- a) De acordo com a deliberação n.º 2/2024 do CCA, nos ciclos de avaliação 2025 e seguintes, devem ser fixados, consoante a categoria:



- 5 objetivos e 5 competências para Técnicos Superiores e Especialistas de sistemas e tecnologias de informação;
- 4 objetivos e 5 competências para Assistentes Técnicos, Coordenadores Técnicos e Técnicos de sistemas e tecnologias de informação;
- 3 objetivos e 5 competências para Encarregados Operacionais e Encarregados Gerais Operacionais.

b) De acordo com o Despacho Reitoral n.º 219/2024, nos ciclos de avaliação 2025 e seguintes, os trabalhadores integrados na carreira e categoria de Assistente Operacional são avaliados apenas por competências, devendo ser fixadas entre 8 e 10 competências.

8. Sucessão de Avaliadores

- a) Caso no ano em avaliação se sucedam vários avaliadores, a avaliação é realizada pelo/a Superior Hierárquico/a do/a trabalhador no momento de realização da avaliação;
- b) Compete ao avaliador cessante garantir a entrega dos elementos adequados sobre todos os parâmetros contratualizados, referentes ao período em que o/a trabalhador/a foi seu/sua avaliado/a;
- c) Caso o/a trabalhador/a mude de serviço, compete ao avaliador do serviço de origem remeter ao avaliador do serviço de destino os elementos adequados à avaliação.

Com o presente Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, foram igualmente determinadas alterações significativas ao nível da composição do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) e das Secções Autónomas, tendo sido, para operacionalização destas alterações, necessário aprovar o novo Regulamento de Composição, funcionamento e competência dos Intervenientes no processo de avaliação do desempenho (SIADAP) na Universidade de Coimbra (Regulamento n.º 40/2025), publicado em Diário da República n.º 6, 2.ª Série, de 09/01/2025, aplicável a partir de 1 de janeiro de 2025.

Coimbra, 31 de janeiro de 2025

O Vice-Reitor

Luís Neves