

ORIENTAÇÕES PARA O PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO REFERENTE AO ANO DE 2026

O Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) aprovou em reunião de 23 de dezembro de 2025 as seguintes orientações, para o SIADAP 3, a serem consideradas no processo de avaliação de desempenho relativo a 2026.

No início do ciclo anual de avaliação ou no início de novas funções, o avaliador contratualiza com o avaliado os objetivos, respectivos indicadores de medida e critérios de superação, bem como as competências, incluindo a que é objeto de formação, e os comportamentos associados.

Para aplicação do SIADAP 3 no PAT 2030 temos a seguinte carreira: **Técnico Superior**.

1. Objetivos

- ✓ Devem ser fixados para cada trabalhador um mínimo de quatro e um máximo de sete objetivos para os trabalhadores, com exceção dos trabalhadores cujo exercício efetivo de funções no PAT2030 se inicie após 1 de setembro, para os quais devem ser fixados um mínimo de três e um máximo de sete objetivos;
- ✓ Para os resultados a obter em cada objetivo são fixados indicadores de medida de desempenho e critério de superação, não devendo ultrapassar o número de três que, obrigatoriamente, contemplem a possibilidade de superação;
- ✓ Os objetivos a definir devem **constituir verdadeiros desafios para o trabalhador, não devendo confundir-se com atividades**, nem ser exclusivamente suportados por indicadores que correspondam a tarefas rotineiras;
- ✓ Os objetivos devem ser redigidos de **forma clara e rigorosa**, de acordo com os resultados a obter e devem ter em conta a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos;
- ✓ O CCA recomenda a existência de, pelo menos, um objetivo de responsabilidade partilhada sempre que implique o desenvolvimento de um trabalho de equipa. Nestes casos, o avaliador deverá, na ficha de avaliação, identificar que o objetivo é partilhado e enunciar os outros avaliados que compõem a equipa.

Avaliação dos objetivos

Cada objetivo deve ser avaliado numa escala de **três níveis** (superado - 5, atingido - 3 e não atingido - 1), resultando a pontuação final do parâmetro “resultados”, da média aritmética das pontuações obtidas em todos os objetivos.

É definido um patamar mínimo para o critério de superação, correspondendo a 20% da meta, no caso de indicadores quantitativos.

No caso de indicadores qualitativos, deve ser aplicada pelos avaliadores a grelha de avaliação de qualidade que se anexa (Anexo ao presente documento, que dele faz parte integrante), com vista a harmonizar e tornar mais objetiva essa avaliação.

Na fase de avaliação os avaliadores devem não só fundamentar as avaliações de desempenho muito bom, bom e inadequado, bem como garantir que as mesmas estão suportadas em evidências.

2. Competências

O parâmetro “Competências” assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco e não superior a oito.

A avaliação do parâmetro “Competências” assenta em competências transversais nucleares e funcionais, constantes do anexo à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

São competências transversais nucleares as competências que traduzem a visão, os valores e a cultura da Administração Pública, num contexto presente e prospetivo, aplicáveis a todas as carreiras e cargos.

São competências transversais funcionais as competências específicas, associadas às áreas de atividade e ou a postos de trabalho dependentes do contexto funcional, aplicáveis a todas as carreiras e cargos.

As competências são fixadas nos termos do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sendo que:

- a) duas das competências transversais nucleares são previamente escolhidas pelo dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação;
- b) as restantes competências transversais, nucleares ou funcionais, são escolhidas por acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador, se não existir acordo, sendo obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas para os trabalhadores que se encontrem em efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.

As competências são escolhidas de entre as competências e os comportamentos associados a desenvolver pelo trabalhador, constantes do anexo à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

A cada competência estão associados três comportamentos, que constam do anexo à Portaria referida, identificados por grau de complexidade funcional das carreiras e ou categorias, padronizados de acordo com níveis de exigência.

Trabalhadores da carreira Técnico Superior:

Devem ser contratualizadas um mínimo de 5 e um máximo de 8 competências, de entre as previstas na Portaria n.º 236/2014, de 27 de setembro, das quais 2 competências são definidas pelo dirigente máximo como obrigatórias e que seguidamente se identificam:

a) Orientação para os resultados

Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- ✓ Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos;
- ✓ Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado;
- ✓ Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

b) Orientação para a colaboração

Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- ✓ Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas;
- ✓ Reconhece a contribuição dos outros;
- ✓ Apresenta contributos para os objetivos comuns.

As restantes competências transversais, nucleares ou funcionais, são escolhidas por acordo entre avaliador e avaliado. Quando um ou mais comportamentos associados à competência não se mostre o mais adequado à realização dos objetivos acordados no parâmetro «Resultados», avaliador e avaliado, por acordo, procedem à sua substituição por outro, da mesma componente, que lhe esteja associado no ReCAP, prevalecendo, em caso de falta de acordo, a decisão do avaliador. De entre as competências definidas para o trabalhador, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação, sendo esta competência majorada em 1 nível, até à pontuação máxima de 5, quando a avaliação obtida na formação correspondente seja positiva. As restantes competências transversais, nucleares ou funcionais, são escolhidas por acordo entre avaliador e avaliado, sendo obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas.

De entre as competências previstas na Portaria n.º 236/2014, de 27 de setembro, que sejam definidas para o trabalhador, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação, sendo esta competência majorada em 1 nível, até à pontuação máxima de 5, quando a avaliação obtida na formação correspondente seja positiva.

Avaliação das competências

Cada competência é valorada numa escala de três níveis (demonstrada a um nível elevado – 5, demonstrada – 3 e não demonstrada ou inexistente – 1), resultando a pontuação final a atribuir no parâmetro “competências” da média aritmética das pontuações atribuídas a todas elas.

A classificação da competência objeto de ação de formação é majorada em 1 nível, até à pontuação máxima de 5, quando a avaliação obtida na formação correspondente seja positiva.

3. Classificação final

Deverão ser avaliados todos os trabalhadores que no ano de 2026 apresentem serviço efetivo com, pelo menos, 6 meses, nos termos previstos na Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro:

- a) Para a fixação da classificação final é atribuída ao parâmetro **“resultado dos objetivos” uma ponderação de 60%** e ao parâmetro **“competências” uma ponderação de 40%**.
- b) A classificação final é o resultado da **média ponderada das pontuações obtidas** nos dois parâmetros de avaliação.
- c) A avaliação final é expressa nas seguintes menções:

Muito bom: Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;

Bom: Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;

Regular: Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;

Inadequado: Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador.

- d) As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas
- e) Em caso de empate nas propostas de avaliação e de insuficiência da percentagem de diferenciação de desempenho, releva consecutivamente:
 - ✓ A última avaliação de desempenho anterior;
 - ✓ O tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

4. Diferenciação de desempenhos

A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação das seguintes percentagens para cada um dos grupos identificados anteriormente:

- ✓ 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 previstas incidem sobre o total de trabalhadores a avaliar, do mesmo se excluindo os trabalhadores que no ano civil anterior, apesar de terem uma relação jurídica de emprego público com, pelo menos, seis meses, não tenham o correspondente serviço efetivo, ou não tenham prestado o serviço efetivo em contacto com o avaliador e neste último caso não tenham obtido decisão favorável do CCA.

5. Calendário

É definida a data de 23 de fevereiro de 2026 como **data-limite para a contratualização dos objetivos e indicadores e fixação das competências** e respectivos comportamentos associados.

É ainda definido que **haverá um momento de revisão de objetivos na última semana do 1.º semestre de 2026 (entre 22 e 30 de junho de 2026)**, sem prejuízo de outros momentos que possam surgir por iniciativa do avaliador ou mediante requerimento do avaliado.

Os modelos das fichas constam da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

A revisão ou reformulação dos objetivos inicialmente contratualizados pode ocorrer nos casos de condicionalismos (de natureza política ou administrativa) que impeçam o previsto desenrolar da(s) atividade(s). A ocorrer esta necessidade, o avaliador e o avaliado devem preencher a ficha de reformulação de objetivos prevista na Portaria.

A Presidente do CCA

ANEXO

Ficha de Avaliação da Qualidade

Identificação do documento a avaliar:

Unidade / Núcleo:

Contribui directamente para objectivos definidos no QUAR ? Sim ☐ Não ☐

Identificar qual:

Contribui directamente para objectivos da Unidade / Núcleo? Sim ☐ Não ☐

Identificar qual:

Indicador:

Meta:

Data: _____

Assinatura _____

Avaliação da Qualidade

Tendo em conta a natureza da matéria em causa e a aplicabilidade dos critérios definidos o avaliador deverá seleccionar 7 dos seguintes parâmetros de avaliação:

		Esca	
Oportunidade	<input type="text"/>	1	} Suficiente → Equivale a "objectivo não atingido"
Adequação do momento de conclusão do trabalho, quer aos prazos estabelecidos para o mesmo, quer à gestão do tempo na transversalidade das tarefas a desempenhar pelo trabalhador. Antecipação de problemas, dificuldades ou situações menos positivas que são evitadas ou mitigadas pela realização do trabalho em causa.	<input type="text"/>	2	
Clareza	<input type="text"/>	3	} Bom → Equivale a "objectivo atingido"
Redação transparente e de fácil percepção. Fácil e imediata percepção do objetivo pretendido com o trabalho, origem do mesmo, análise efetuada, resultados alcançados e soluções propostas. Habilita quem o lê com conhecimentos relevantes sobre o tema e disponibiliza elementos que permitem o raciocínio próprio.	<input type="text"/>	4	
Apresentação	<input type="text"/>	5	} Muito Bom → Equivale a "objectivo superado"
A imagem gráfica do documento é limpa, clara e facilita a leitura do mesmo. Corresponde a um perfil profissional, utiliza imagens próprias e adequadas, bem assim como respeita esses mesmos padrões ao nível da linguagem. Respeita as orientações da AD&C em matéria de imagem dos documentos e normas gráficas.	<input type="text"/>	6	
Relevância do Conteúdo	<input type="text"/>		
O conteúdo do documento é importante, significativo e representa uma análise de mais valia e um contributo de valor acrescentado para a atividade da AD&C, em termos transversais ou sectoriais.	<input type="text"/>		
Adequação das Soluções	<input type="text"/>		
As soluções que apresenta são racionais, equilibradas, adequadas, implicam vantagens ao nível de economia de custos ou de melhoria de métodos de trabalho. Aumentam a qualidade do trabalho, tanto ao nível das metodologias como dos resultados. Resolvem problemas e encerram assuntos de forma positiva.	<input type="text"/>		
Impacto na Organização	<input type="text"/>		
Diretamente resultante do trabalho apresentado é evidenciada uma consequência positiva, determinante de um acréscimo de eficiência e/ou eficácia para o desempenho da organização Traduz-se numa inovação, numa poupança, num novo método de trabalho ou numa abordagem diferenciadora que, de forma positiva, afeta métodos de trabalho ou resultados.	<input type="text"/>		
Capacidade de síntese	<input type="text"/>		
O documento é sintético, resumido e claro, respeita a extensão previamente acordada e/ou contém uma síntese conclusiva. Contém uma síntese conclusiva.	<input type="text"/>		
Iniciativa e proatividade	<input type="text"/>		
O documento reveste uma das seguintes características: 1 - Responde a uma solicitação mas apresenta resultados, ideias, conclusões ou soluções que vão para além do que foi pedido, explicando de forma detalhada o impacto dos mesmos em termos de vantagens decorrentes; 2 - Partiu da iniciativa do trabalhador, expondo alguma situação concreta relacionada com a actividade da AD&C, apresentando a mesma sob uma abordagem profissional e objectiva, indicando soluções e respostas, bem como as vantagens decorrentes; analisa a questão transversalmente abordando o seu impacto na organização e permite uma imagem globalizante do assunto.	<input type="text"/>		
Inovação	<input type="text"/>		
A abordagem que é dada ao problema, a perspectiva em que o tema é analisado, as soluções que apresenta e as questões suscitadas são inovadoras e traduzem-se, em termos da sua aplicação prática, em melhorias, boas práticas, mais valias e aumentos de eficiência e eficácia em termos dos resultados do trabalho final da AD&C quer transversalmente considerado, quer com impacto sectorial em apenas, uma ou algumas áreas.	<input type="text"/>		
Resultado: (média aritmética)	<input type="text"/>	0,0	

Assinatura _____

Observações: