

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, respetivos 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 respetivos 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

A preencher pelo avaliador

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:

Oportunidade

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.

1

2 **Suficiente** → Equivale a "objectivo não atingido"

3

4 **Bom** → Equivale a "objectivo atingido"

5

6 **Muito Bom** → Equivale a "objectivo superado"

Clareza

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. Habilida quem o lê com conhecimentos relevantes sobre o tema e disponibiliza elementos que permitem o raciocínio próprio.

1

3

5

Apresentação

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.

6

Relevância do Conteúdo

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.

Adequação das Soluções

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 no nível das metodologias como dos resultados. Resolvem problemas e encerram assuntos de forma positiva.

Impacto na Organização

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.

Capacidade de síntese

O documento é sintético, resumido e claro, respeita a extensão previamente acordada e/ou contém uma síntese conclusiva. Contém uma síntese conclusiva.

Iniciativa e proatividade

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.

Inovação

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.

Resultado:
(média aritmética)

0,0

Assinatura

Observações: