

Nos termos dos artigos 58.º e 62.º da Lei do SIADAP¹ (LSIADAP), o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) define as regras a seguir enunciadas, para o processo de avaliação de desempenho no IST, relativo ao **ano de 2026**, referente ao **SIADAP 2** – incluindo os dirigentes nomeados em regime de substituição².

Todas as atividades a desenvolver nesta fase são baseadas na **Plataforma SIADAP**, disponível em <https://dot.tecnico.ulisboa.pt>.

1

INTRODUÇÃO DE OBJETIVOS E COMPETÊNCIAS ⇨ ATÉ 31 DE AGOSTO

Os avaliadores deverão, com base nos objetivos para as unidades funcionais de cada avaliado, introduzir **os objetivos individuais e competências a avaliar** já contratualizados com os avaliados até ao dia **31 de agosto**, através do **preenchimento dos campos respetivos** no processo de avaliação para o ciclo avaliativo de 2026 na Plataforma e da tomada de conhecimento por estes.

Os dirigentes intermédios são avaliados pelo dirigente superior ou de quem diretamente dependam. No caso de alguma dúvida contacte, por favor, siadap@drh.tecnico.ulisboa.pt.

2

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Através do SIADAP 2 são avaliados os trabalhadores que exerçam funções de dirigente, quando estas tenham uma duração igual ou superior a 06 meses, seguidos ou interpolados.

Quando, no decorrer do ciclo avaliativo:

1. **Sucedem vários avaliadores**, é competente para avaliar aquele for o superior hierárquico no momento da realização da avaliação, recebendo do avaliador cessante os elementos necessários para a avaliação;

¹ Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro e Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro que estabeleceu o SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública.

² Ver o n.º 6 do artigo 29.º da LSIADAP.

2. O dirigente **alterar de serviço ou de entidade empregadora**, é igualmente competente para avaliar aquele for o superior hierárquico no momento da realização da avaliação, recebendo dos anteriores avaliadores os elementos adequados a uma efetiva avaliação.

Para o efeito, deverá ser preenchida e remetida aos novos avaliadores a ficha que será, para o efeito, disponibilizada na página da DRH.

3

NORMAS ESPECÍFICAS

As regras a seguir para a avaliação no âmbito do SIADAP 2 são as seguintes:

3.1 - Devem ser contratualizados 4 (**quatro**) objetivos;

3.2 – Os objetivos são designadamente de **eficácia**, de **qualidade** e de **eficiência**³;

3.3 - Os objetivos devem estar **conformes, coerentes e harmónicos** com a missão do IST, e os **documentos estratégicos** do IST, dos serviços, departamentos, centros, laboratórios e outras unidades;

3.4 -O **período de execução dos objetivos** decorre entre a sua contratualização e, no máximo, o final de 2025, podendo cada objetivo abranger todo ou parte deste período;

3.5 - Definir, para cada objetivo, um a três **indicadores** de resultados e, para cada indicador:

- uma **meta** (critério, valor ou intervalo de valores que, se atingido, significa que o objetivo foi cumprido)
- uma **superação** da mesma (critério ou valor que, se ultrapassado, significa que o objetivo foi superado);

3.6 -A reformulação/revisão dos objetivos, por razões especiais, está sujeita a autorização do responsável de harmonização que comunicará tal facto, por correio eletrónico, ao Administrador, para o endereço siadap@drh.tecnico.ulisboa.pt;

3.7 -As competências disponíveis na Plataforma para serem introduzidas são as que constam na lista aprovada pela Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, e devem ser no **mínimo de 5 (cinco)** (não existe número máximo previsto na lei).

3.8 - As competências encontram-se agrupadas pelas seguintes tipologias:

³ Ver as alíneas a) a c) do n.º 2 do artigo 46.º da LSIADAP:

a) De produção de bens e atos ou prestação de serviços, visando a **eficácia** na satisfação dos utilizadores;

b) De **qualidade**, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;

c) De **eficiência**, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;

- **Competências transversais nucleares** – caracterizam-se pela sua transversalidade, abrangendo todos os trabalhadores da Administração Pública, independentemente da função que desempenhem e do respetivo contexto, traduzindo a visão, os valores e a cultura da AP, num contexto presente e prospetivo, e são aplicáveis a todas as carreiras.
- **Competências transversais funcionais** – caracterizam-se pela sua especificidade, encontrando-se associadas às áreas de atividade e/ou postos de trabalho, isto é, dependentes do contexto funcional.

3.9 – Ouvido o CCA, **as duas competências transversais nucleares definidas para o ciclo avaliativo 2026** são:

- **Orientação para a colaboração**
- **Orientação para a mudança e inovação**

3.10 - As restantes competências transversais, nucleares ou funcionais, serão as acordadas entre avaliado e avaliador.

4

AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

A cada competência estão associados 3 comportamentos, identificados por grau de complexidade funcional das carreiras e por cargos.

Os comportamentos associados às competências referem-se ao padrão de desempenho exigível e traduzem-se nas seguintes valorações:

Comportamentos	Pontuação
O comportamento observável supera o padrão médio exigível	5
O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível	3
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível	1
O padrão médio exigível corresponde à demonstração do comportamento com caráter de regularidade, de modo consistente e eficaz	

A pontuação dos 3 comportamentos determina a valoração da competência, conforme a correspondência definida na seguinte tabela:

h

Valoração de Competências	
Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação dos comportamentos mais frequente (3 ou 5)
Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 3
Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 1

6

REGRAS DE DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS NO ÂMBITO DO SIADAP 2

A harmonização pelo **CCA restrito** é realizada nos seguintes termos:

O CCA deliberou e aprovou, para o ciclo avaliativo de 2026, regras internas comuns de diferenciação de desempenhos no SIADAP 2.

No SIADAP 2, as quotas são distribuídas proporcionalmente pelos cargos de direção intermédia de 1.º, 2.º e 3.º graus. Esta distribuição não altera as percentagens legais, constituindo apenas método interno de harmonização.

Em caso de propostas com a mesma menção qualitativa que excedam a quota disponível, aplica-se o modelo quantitativo puro, considerando a classificação quantitativa final até à terceira casa decimal. Persistindo empate, aplicam-se os critérios de desempate definidos na deliberação: para o SIADAP 2, tempo desde último prémio de desempenho em funções dirigentes, tempo de serviço no cargo dirigente avaliado, Resultados, antiguidade e sorteio.

A regulamentação aprovada, bem como diversa documentação de apoio, designadamente **legislação**, está disponível na página eletrónica da DRH, no endereço <http://drh.tecnico.ulisboa.pt/tecnicos-e-administrativos/avaliacao-siadap/>

Para quaisquer dúvidas e outras questões utilizar o e-mail siadap@drh.tecnico.ulisboa.pt.

O Presidente do Conselho Coordenador de Avaliação do Instituto Superior Técnico,



Prof. Doutor Rogério Anacleto Colaço