

## CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

### PLANEAMENTO DO “SIADAP 3”

PARA O ANO 2026

**21.07.2026**

Nos termos dos artigos 58.º e 62.º da Lei do SIADAP<sup>1</sup> (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 3**<sup>2</sup> – avaliação do pessoal integrado nas **carreiras gerais** e nas **carreiras especiais de sistemas e tecnologias de informação**.

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

#### 1

#### INTRODUÇÃO DOS OBJETIVOS E COMPETÊNCIAS ⇒ ATÉ 31 DE AGOSTO

Os avaliadores deverão, com base nos objetivos para as unidades funcionais de cada avaliado, introduzir na plataforma os **objetivos individuais e competências a avaliar** já contratualizados com os avaliados para o ciclo de avaliação em curso, até **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.

A Direção de Recursos Humanos definiu previamente, com base nas informações mais recentes a que teve acesso, as relações avaliado-avaliador, bem como o tipo de competências de cada avaliado, de acordo com a carreira em que este se integra. No caso de alguma dúvida ou observação relativamente a estes aspetos, contacte, por favor, [siadap@drh.tecnico.ulisboa.pt](mailto:siadap@drh.tecnico.ulisboa.pt).

Os responsáveis pela aplicação do SIADAP nos serviços, departamentos, centros e laboratórios e demais unidades orgânicas do IST devem **garantir, até à data indicada**, a conclusão deste processo.

<sup>1</sup> 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.

São avaliados através do SIADAP 3 os trabalhadores técnicos, administrativos e de apoio do IST, integrados nas carreiras gerais (técnico superior, assistente técnico e assistente operacional) e nas carreiras especiais de sistemas e tecnologias de informação (especialistas de sistemas e tecnologias de informação e técnicos de sistemas e tecnologias de informação), que não exercem funções de dirigente, através de designação em comissão de serviço.

Relativamente aos trabalhadores que se encontrem designado como [consultores de sistemas e tecnologias de informação](#), será relevada a última avaliação obtida, podendo ser requerida a ponderação curricular (nos termos do n.º 4 do art.º 13.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro).

No [ano de ingresso na Administração Pública](#), ou em caso de integração em carreira ou categoria diferente, a contratualização dos objetivos e das competências passa a ser realizada no prazo de 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental.

Porém, a avaliação de desempenho só será realizada se entre a conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo tiver decorrido um período superior a 6 meses.

Caso tal não ocorra, mas o trabalhador tenha mais de 6 meses de serviço efetivo, é-lhe atribuída a menção de desempenho “Regular”, não contratualizando objetivos e competências nesse ciclo avaliativo.

Assim:

- Trabalhador com VEP inferior a 6 meses – é realizada a avaliação conjunta com a do ano seguinte
- Trabalhador com VEP superior a 6 meses e SE inferior a 6 meses – é realizada a avaliação por ponderação curricular
- Trabalhador com SE superior a 6 meses, mas o período entre a conclusão do PE e o fim do ciclo avaliativo é superior a 6 meses – a avaliação é realizada por parâmetros (objetivos e competências)
- Trabalhador com SE superior a 6 meses, mas o período entre a conclusão do PE e o fim do ciclo avaliativo é inferior a 6 meses – é atribuída a menção de desempenho “Regular” (sem avaliação)

VEP – vínculo de emprego público

SE – serviço efetivo

PE – período experimental

Quando, no decorrer do ciclo avaliativo:

1. [Sucederem 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;

2. O trabalhador **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 3 são as seguintes:

3.1 - Devem ser introduzidos **4 (quatro) objetivos**, pelo menos, um de **eficácia**, um de **qualidade** e outro de **eficiência**<sup>3</sup>;

3.2 - 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;

3.3 - O **período de execução dos objetivos** decorre entre a sua contratualização e, no máximo, o final de 2026, podendo cada objetivo abranger todo ou parte deste período;

3.4 - 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);

3.5 - 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](mailto:siadap@drh.tecnico.ulisboa.pt);

3.6 - 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) e um máximo de 8 (oito).

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

- **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.

<sup>3</sup> 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 funcionais** – caracterizam-se pela sua especificidade, encontrando-se associadas às áreas de atividade e/ou postos de trabalho, isto é, dependentes do contexto funcional.

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

- **Orientação para a colaboração**
- **Orientação para os resultados**

As quais serão automaticamente carregadas na plataforma.

3.9 - As restantes competências transversais, nucleares ou funcionais, são acordadas entre avaliado e avaliador.

3.10 – Deve obrigatoriamente **definida a competência que será objeto de ação de formação**, identificada em catálogo próprio elaborado pelo INA (<https://ap.nau.edu.pt/pt/programas/recap-siadap/>).

**Nota:** O INA definiu o **dia 15 de dezembro de 2026** como data limite para a inscrição nos cursos disponíveis.

#### 4

#### REGIME EXCECIONAL - AVALIAÇÃO COM BASE NAS COMPETÊNCIAS

A LSIADAP prevê, no artigo 45.º-A, um **regime excecional**, aplicável aos avaliados das carreiras gerais de **assistente técnico** e **assistente operacional** que executam permanentemente **tarefas rotineiras e padronizadas**. Neste caso, a avaliação recai unicamente sobre o **parâmetro “Competências”**, observando as seguintes regras:

4.1 - A avaliação, exclusivamente por competências, **depende de decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ou seja, do Presidente do IST, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação**. Para o efeito, o avaliador deve submeter **um requerimento fundamentado** dirigido ao Presidente do IST, enviado para [siadap@drh.tecnico.ulisboa.pt](mailto:siadap@drh.tecnico.ulisboa.pt) até ao dia 31 de agosto;

4.2 - As competências a avaliar **não podem ser menos de 8 (oito)**, escolhidas de entre as aplicáveis à carreira do avaliado;

4.3 - Pelo menos uma das competências deve avaliar a capacidade de **realização e orientação para resultados**;

4.4 - As competências podem ser ponderadas entre si.



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         |
| <b>O padrão médio exigível corresponde à demonstração do comportamento com caráter de regularidade, de modo consistente e eficaz</b> |           |

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

| 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                                               |

O CCA deliberou e aprovou, para o ciclo avaliativo de 2026, regras comuns de diferenciação de desempenhos no SIADAP 3.

No SIADAP 3, as quotas são distribuídas proporcionalmente pelas carreiras gerais de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional e nas carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação. 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 3, tempo desde última alteração remuneratória, resultados, competência da formação, posição remuneratória mais baixa, número de objetivos superados, 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](mailto:siadap@drh.tecnico.ulisboa.pt).

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



Prof. Doutor Rogério Anacleto Colaço