



Chefes de gabinete, à exceção do da
PGR
Secretário- Geral da PGR
Diretores Regionais e equiparados
Inspetores Regionais

Sua Referência

Sua Comunicação

Nossa Referência

Data

CIRC-DROPEP/2026/01

2026/01/15

ASSUNTO: SIADAPRA 3 - AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO 2025. CONTRATUALIZAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO 2026.

Findo o ano 2025, importa concluir o respetivo processo avaliativo e encetar os procedimentos necessários à contratualização dos parâmetros de avaliação do novo ciclo de avaliação do desempenho de 2026, que agora se inicia.

Para o efeito, devem ser tidas em conta as diretrizes constantes da Orientação n.º 1/2025, de 2025.02.07, do senhor Secretário Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública sobre o “SIADAPRA – PROCEDIMENTOS CICLO AVALIATIVO 2025” e as orientações constantes das Circulares DROPEP/2025/04, de 2025.05.05 e DROPEP/2025/5, de 2025.09.19, também emitidas a propósito da “Avaliação do Desempenho 2025 – SIADAPRA”, as quais se mantêm aplicáveis com as devidas adaptações, e esclarecem os termos de contratualização e avaliação dos parâmetros de avaliação, designadamente no que se refere às competências, matéria que sofreu maiores alterações no âmbito do novo regime de avaliação do desempenho.

Sem prejuízo, tendo em conta o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública Regional dos Açores (SIADAPRA), aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de agosto, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 15/2025/A, de 22 de abril, e pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2025/A, de 30 de dezembro, e legislação conexa;

Obtida a homologação do senhor Secretário Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública;



Esclareço ainda o seguinte no tocante à avaliação dos trabalhadores da administração regional (SIADAPRA3):

I – AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO CICLO AVALIATIVO 2025:

1. A auto-avaliação e a avaliação do desempenho do trabalhador no ciclo avaliativo 2025 devem, em regra, ser realizadas na **1.ª quinzena de janeiro**, e ser efetuadas, respetivamente, por avaliador e avaliado, de acordo com os parâmetros de avaliação constantes da ficha de avaliação do desempenho.
2. A autoavaliação dos trabalhadores deve ser realizada no modelo de ficha de auto-avaliação que consta do anexo IV à Portaria n.º 43/2025, de 28 de abril – modelo disponível na página eletrónica da DROPEP.
3. A avaliação do desempenho do trabalhador é realizada na ficha que foi utilizada para a contratualização dos parâmetros de avaliação do ciclo avaliativo de 2025, conforme modelo constante do anexo IV à Portaria n.º 43/2025, de 28 de abril.
4. O novo regime do SIADAPRA não trouxe novidades no tocante à avaliação de objetivos/resultados, pelo que esta continua a ser efetuada de acordo com os respetivos indicadores de medida e critérios de cumprimento e superação definidos na ficha de avaliação do desempenho (cf. artigos 46.º e 47.º do SIADAPRA); já a avaliação das competências comportamentais reveste carácter inovatório, reiterando-se o que sobre a matéria foi referido na Circular DROPEP/2025/04, de 2025.05.05:
 - 4.1. *A avaliação das competências basear-se-á na avaliação dos comportamentos às mesmas associados (cf. n.º 3 do artigo 4.º da Portaria n.º 43/2025, de 28 de abril).*
 - 4.2. *Assim, a avaliação deste parâmetro deverá iniciar-se com a valoração de cada um dos comportamentos associados às competências objeto de avaliação.*
 - 4.3. *Os comportamentos referem-se ao padrão de desempenho médio exigível, que corresponde à demonstração do comportamento com carácter de regularidade, de modo consistente e eficaz, e traduzem-se na seguinte valoração (cf. n.º 1 e 2 do artigo 4.º da Portaria n.º 43/2025, de 28 de abril):*
 - a) *Quando o comportamento observável supera o padrão médio exigível são atribuídos 5 pontos;*
 - b) *Quando o comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível são atribuídos 3 pontos;*
 - c) *Quando o comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível é atribuído 1 ponto.*



4.4. A pontuação dos três comportamentos determina a valoração da competência, conforme correspondência definida na grelha constante no anexo ii da Portaria n.º 43/2025, de 28 de abril:

Grelha de correspondência para valoração das competências	
Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento 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

5. Nas situações em que o avaliado obteve avaliação positiva na formação correspondente à competência para o efeito selecionada pelo avaliador, a respetiva valoração é majorada em um nível – cf. n.ºs 5 e 6 do artigo 48.º e n.º 3 do artigo 49.º do SIADAPRA.

5.1. No caso da avaliação da formação ser negativa ou de a formação não ter sido realizada, a competência não é objeto de majoração.

6. Nas situações abrangidas pelos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º do SIADAPRA, em que o trabalhador não tenha avaliação que releve ou pretenda a sua alteração, e tenha requerido a sua avaliação por ponderação curricular, esta deve ser realizada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço, com base nos critérios definidos no Despacho Normativo n.º 37/2025, de 29 de dezembro de 2025 – cf. n.º 7 do artigo 42.º e artigo 43.º do SIADAPRA.

7. Em função da avaliação final obtida pelos trabalhadores relativa ao seu desempenho no ano 2025, ser-lhes-á atribuída uma das seguintes menções:

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

8. De acordo com o n.º 1 do artigo 64.º do SIADAPRA, na **2.ª quinzena de janeiro**, é realizada reunião do conselho coordenador de avaliação (CCA) para a análise das propostas de avaliação, em que este procede à validação das propostas de avaliação de desempenho «Inadequado» e à análise do impacto do desempenho, designadamente, para efeitos de reconhecimento do desempenho «Excelente».

9. A atribuição da avaliação de desempenho «Inadequado» deve ser sempre fundamentada pelo avaliador no campo da ficha de avaliação existente para o efeito, e objeto de apreciação, para



efeitos de eventual validação, pelo CCA – cf. n.º 6 do artigo 50.º, alínea h) do n.º 1 do artigo 58.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 64.º do SIADAPRA.

9.1. Em caso de não validação da proposta de avaliação de «Inadequado», o CCA estabelece a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa e transmite a classificação final ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado na reunião de avaliação e a remeta para homologação – cf. n.ºs 2 e 3 do artigo 64.º.

10. Se a menção de desempenho for «Muito Bom» e o avaliado e/ou o avaliador pretenderem propor o reconhecimento de desempenho «Excelente», deverão apresentar a respetiva fundamentação no campo para o efeito constante, correspondentemente, da ficha de auto-avaliação e de avaliação.

10.1. A atribuição da avaliação de desempenho «Muito Bom» é objeto de apreciação pelo CCA para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho «Excelente», por iniciativa do avaliado ou do avaliador – cf. n.º 3 do artigo 43.º e n.º 1 do artigo 51.º do SIADAPRA.

10.2. Relativamente aos critérios a que deve obedecer esse reconhecimento de mérito, o n.º 2 do artigo 51.º do SIADAPRA limita-se a estabelecer os critérios gerais que deverão ser observados ao referir que tal iniciativa deve ser acompanhada de “caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacte do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço”, não se podendo afirmar, à priori, quais são os comportamentos que relevam ou são determinantes para este reconhecimento de mérito.

10.3. Sem prejuízo, considerando que os comportamentos associados às competências se referem ao padrão de desempenho médio exigível – ou seja, à sua demonstração com carácter de regularidade (cf. artigo 4.º da Portaria n.º 43/2025, de 28 de abril) - sempre se pode assinalar que o reconhecimento de desempenho «Excelente» pressupõe um grau de exigência naturalmente bastante elevado, e deve assentar em fundamentos devidamente especificados e densificados em função do excepcional desempenho patenteado ao longo do ciclo avaliativo, em termos que demonstrem a superação de todos os objetivos bem como um nível elevado das competências tidas como fundamentais (avaliação final de 5), e reportem os contributos relevantes que daí resultaram para o serviço.

10.4. O reconhecimento do desempenho «Excelente» implica declaração formal do CCA – cf. n.º 4 do artigo 63.º do SIADAPRA.

10.5. Não sendo reconhecido o desempenho «Excelente», o trabalhador mantém a avaliação final de «Muito Bom».



11. Especificamente, nos casos em que o trabalhador tenha ingressado na Administração Pública ou em nova carreira ou categoria, por procedimento concursal, no ano 2025, e tenha concluído o período experimental após o dia 30 de junho ou só o venha a concluir no ano 2026, deve ser-lhe atribuída a menção de «Regular» - cf. artigo 42.º-A do SIADAPRA, e exemplos práticos nas faqs da DROPEP.

12. As menções qualitativas correspondem, para efeitos de avaliação do desempenho, aos seguintes pontos – cf. n.º 7 do artigo 156.º da LTFP:

- a) «Excelente» - 3 pontos
- b) «Muito Bom» - 2 pontos;
- c) «Bom» - 1,5 pontos;
- d) «Regular» - 1 ponto;
- e) «Inadequado» - 0 pontos.

13. Durante o **mês de fevereiro** devem ser realizadas as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, para, designadamente, dar conhecimento da avaliação e analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador, identificar as suas expectativas de desenvolvimento bem como abordar os demais efeitos previstos no artigo 52.º do SIADAPRA - cf. artigo 65.º do SIADAPRA.

14. O trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao dirigente máximo do serviço, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária e a documentação de suporte para tal apreciação – cf. n.ºs 1 e 2 do artigo 70.º do SIADAPRA.

14.1. A audição da comissão paritária não pode, em caso algum, ser recusada, e deve ser feita através de relatório fundamentado com proposta de avaliação, no prazo de 10 dias úteis contado a partir da data em que tenha sido solicitada – cf. n.ºs 3 a 5 do artigo 70.º do SIADAPRA.

15. Por último, a **homologação das avaliações de desempenho deve ser, em regra, efetuada até 30 de abril**, dela devendo ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis - artigo 71.º do SIADAPRA.

16. Mantém-se, na Região, a possibilidade de ser conferido aos trabalhadores, inclusive aos abrangidos pelos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º, o acréscimo de dias de férias no ano seguinte, nas situações de reconhecimento de desempenho «Excelente» em quatro ciclos avaliativos



consecutivos (5 dias) e de desempenho «Muito Bom» em quatro ciclos avaliativos sucessivos (três dias).

16.1. As menções de desempenho «Excelente» ou «Muito Bom» obtidas no ciclo avaliativo 2023/2024, que não tenham sido consideradas para esse efeito, devem ser convertidas, proporcionalmente, em ciclos anuais – cf. n.º 4 do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 15/2025/A, de 22 de abril.

II – AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO CICLO AVALIATIVO 2026:

17. Nas reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, a serem realizadas no **mês de fevereiro**, com o intuito de dar conhecimento da avaliação do ciclo avaliativo 2025, devem ser também contratualizados os parâmetros de avaliação do ciclo avaliativo 2026 – cf. artigo 45.º-A e n.º 3 do artigo 65.º do SIADAPRA.

18. Tal como no ano transato, deve ser preenchida a ficha de avaliação a que se refere o anexo IV da Portaria n.º 43/2025, de 28 de abril – modelo disponível na página eletrónica da DROPEP.

19. No tocante ao parâmetro resultados, salienta-se que:

19.1. É obrigatória a identificação, num dos objetivos, de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação do desempenho classificado como de Inadequado – cf. alínea b) do n.º 3 do artigo 46.º do SIADAPRA.

19.2. Os objetivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

20. Quanto à contratualização de competências:

a) As competências individuais do trabalhador a desenvolver também podem ser de âmbito relacional;

b) É obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas para os trabalhadores em efetivas funções de coordenação de equipas multidisciplinares (não se aplica aos coordenadores designados ao abrigo do artigo 7.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio, na sua redação atual);



- c) O dirigente máximo do serviço estabelece duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores, definidas por área de atividade e/ou grau de complexidade funcional, podendo, para o efeito, ouvir o CCA;
- d) Uma das competências selecionadas pelo avaliador, ouvido o avaliado, é objeto de ação de formação, no decurso do ciclo avaliativo, cuja realização continuará a ser assegurada através da plataforma NAU AP, do INA IP e objeto de avaliação pela entidade formadora, que relevará para efeitos de eventual majoração da respetiva pontuação.

21. Apenas os trabalhadores inseridos em carreiras e categorias com grau de complexidade funcional 1 se encontram desobrigados da realização da formação, sem prejuízo de manterem a majoração da pontuação da competência selecionada, por força da alteração introduzida ao SIADAPRA pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2025/A, de 30 de dezembro (novidade).

22. Logo após as reuniões de avaliação, realizadas no mês de fevereiro, o CCA deve-se articular com o responsável pelos recursos humanos, nos termos referidos na Circular DROPEP/2025/5, de 2025.09.19, para que proceda à verificação do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, sinalizando os casos de incumprimento - cf. n.º 1 do artigo 65.º-A do SIADAPRA.

22.1. Nas situações de incumprimento, o CCA deve determinar a fixação dos referidos parâmetros no prazo máximo de 10 dias úteis.

22.2. Não se verificando a contratualização dos parâmetros de avaliação no prazo fixado pelo CCA, o imediato superior hierárquico do avaliador, ou, na sua ausência, o conselho coordenador da avaliação, contratualiza os parâmetros em falta. – cf. n.º 2 do artigo 65.º-A do SIADAPRA.

Nota: Inscrições abertas para sessões informativas organizadas pelo CEFAPA, para Avaliadores - 27 de janeiro, das 9h30 às 12h30 e para Avaliados – 29 de janeiro, 9h30 às 12h30.

Mais conteúdos sobre SIADAPRA em: <https://portal.azores.gov.pt/web/dropep/siadapra>

Esta e outras circulares podem ser consultadas em:

<https://portal.azores.gov.pt/web/dropep/informacao-tecnica>

Com os melhores cumprimentos,