

ATA N.º 1/2026 – CCAETF

Ao trigésimo dia do mês de janeiro de dois mil e vinte e seis, pelas quinze horas, por solicitação do Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação da Entidade do Tesouro e Finanças (CCAETF), reuniu-se o referido Conselho, constituído nos termos do Despacho DESP ETF/2026/4, do Senhor Diretor-Geral do Tesouro e Finanças, de vinte e dois de janeiro, estando presentes todos os seus membros, com exceção da Diretora do Departamento Jurídico, de Planeamento e Coordenação, Dra. Cristina Freire, cuja ausência se encontra devidamente justificada por motivo de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Eleição do(a) Secretário(a) do CCAETF;
2. Aprovação da atualização do Regulamento de Funcionamento do CCAETF (Anexo I);
3. Estabelecimento de diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 no ano em avaliação de 2025 (Anexo II);
4. Aprovação dos critérios de ponderação curricular e respetiva valoração aplicáveis ao ano em avaliação de 2025 e no ciclo avaliativo de 2026 (Anexo III);
5. Estabelecimento de diretrizes e orientações gerais para a contratualização dos parâmetros de avaliação no âmbito do SIADAP para o ano de 2026 (Anexo IV);
6. Outros assuntos.

Ponto 1 — Eleição do(a) Secretário(a) do CCAETF

Nos termos do n.º 5 do artigo 3.º do Regulamento de Funcionamento do CCAETF, o Conselho deliberou, por unanimidade, eleger a Senhora Dra. Rute Alexandra Engenheiro Santos Silva, Chefe de Divisão de Gestão de Pessoas do Departamento de Gestão de Recursos, para exercer as funções de Secretária do CCAETF.

Ponto 2 — Aprovação da atualização do Regulamento de Funcionamento do CCAETF

Foi apreciada a atualização do Regulamento de Funcionamento do CCAETF, elaborado em conformidade com o regime jurídico do SIADAP, tendo o mesmo sido aprovado por unanimidade, constando como Anexo I à presente ata.

Ponto 3 — Estabelecimento de diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 no ano de 2025

O CCAETF deliberou, por unanimidade, aprovar as diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP relativamente a situações de avaliação do desempenho respeitantes ao ano 2025. As referidas diretrizes constam do Anexo II, que faz parte integrante da presente ata.

Ponto 4 — Aprovação dos critérios de ponderação curricular e respetiva valoração aplicáveis ao ano em avaliação de 2025 e ao ano de 2026

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, o CCAETF deliberou, por unanimidade, aprovar os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração aplicáveis ao ano em avaliação de 2025. O CCAETF deliberou, igualmente por unanimidade, que os critérios de ponderação curricular aprovados para o ano em avaliação de 2025 se mantêm como referência para o ciclo avaliativo de 2026, com vista a assegurar a continuidade, previsibilidade e estabilidade do regime avaliativo. Fica salvaguardado que os referidos critérios poderão ser objeto de reapreciação e eventual adaptação, caso se verifique alteração legislativa superveniente ou deliberação expressa do Conselho em sentido diverso. Os referidos critérios constam do Anexo III, que faz parte integrante da presente ata.

Ponto 5 — Estabelecimento de diretrizes e orientações gerais para a contratualização dos parâmetros de avaliação no âmbito do SIADAP para o ano de 2026

Foram aprovadas as diretrizes e orientações gerais para a contratualização dos parâmetros de avaliação no âmbito do SIADAP para o ano de 2026, constantes do Anexo IV, que faz parte integrante da presente ata.

Ponto 6 — Outros assuntos

Não foram apresentados outros assuntos a apreciar.

Nada mais havendo a tratar, o Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação da Entidade do Tesouro e Finanças deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros presentes.

José Manuel de Matos Passos, Presidente

Maria de Lurdes Pereira Moreira Correia de Castro

Nelson Santos

Rita Cunha Leal

José Manuel Fusco Gato

Maria Teresa Vasconcelos Abreu Flor de Morais

Teresa Isabel Carvalho Costa

Rute Alexandra Engenheiro Santos Silva, secretária do CCAETF

ANEXO I

REGULAMENTO DE FUNCIONAMENTO DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO DA ENTIDADE DO TESOURO E FINANÇAS – nova versão

Considerando que o Decreto-Lei n.º 56/2025, de 31 de março, na sua atual redação, procedeu à reestruturação da Direção-Geral do Tesouro e Finanças, aprovando a orgânica da Entidade do Tesouro e Finanças (ETF), importa promover a atualização, em conformidade, do Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA).

Assim, ao abrigo do n.º 6 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, na sua atual redação, o CCA da ETF, reunido em 30 de janeiro de 2026, aprova a nova versão do respetivo Regulamento de Funcionamento, nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

1. O presente Regulamento define as regras de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação da Entidade do Tesouro e Finanças, doravante designado por CCAETF.
2. O CCAETF intervém no processo de avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios e dos(as) trabalhadores(as) da ETF, no âmbito do SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

Artigo 2.º

Competências do CCAETF

1. Compete ao CCAETF, nos termos do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, na sua redação atual:
 - a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão da ETF, conforme previsto no artigo 8.º daquela Lei;
 - b) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, escolha de competências e indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos;
 - c) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos(as) os(as) dirigentes intermédios e trabalhadores(as) da ETF, ou quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira;
 - d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, validando as avaliações de *Muito Bom*, *Bom* e *Inadequado*, bem como procedendo ao reconhecimento de mérito (*Excelente*);
 - e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos(as) dirigentes intermédios avaliados(as);

- f) Exercer as demais competências que lhe sejam cometidas por lei ou regulamento;
 - g) Definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação, bem como os seus efeitos, designadamente em matéria de harmonização das propostas de avaliação;
 - h) Garantir, no início de cada ciclo de avaliação, o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação e das orientações a que se refere a alínea b);
 - i) Atribuir, nos casos de não validação das avaliações de desempenho de Muito bom, Bom ou Inadequado, classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, na sua atual redação.
2. Compete ainda ao CCAETF, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, na sua atual redação:
- a) Pronunciar-se, a pedido do/da Diretor(a)-Geral da ETF, sobre as competências a que se deve subordinar a avaliação dos dirigentes intermédios, escolhidas de entre as constantes da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, sempre que aquele se pretenda estabelecer previamente por despacho, nos termos do n.º 7 do artigo 36.º da mencionada Lei, na sua atual redação;
 - b) Deliberar sobre a realização da avaliação de desempenho do(a) trabalhador(a) que se encontre em situação funcional que não tenha permitido contacto direto por um período de seis meses com o(a) respetivo(a) avaliador(a), nos termos do n.º 3 do artigo 42.º da citada Lei, na sua atual redação;
 - c) Proceder, nos termos do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, na sua atual redação, mediante proposta do(a) avaliador(a) especificamente nomeado(a) pelo Diretor-Geral da ETF, à avaliação anual do(a) trabalhador(a) que se encontre nas condições previstas no n.º 7 do artigo 42.º da mesma Lei, na sua atual redação;
 - d) Proceder, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º da referida Lei, na sua atual redação, à avaliação anual do desempenho do(a) trabalhador(a) que exerça cargo dirigente e cuja avaliação tenha efeitos na respetiva carreira de origem;
 - e) Fixar previamente, nos termos do n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, na sua atual redação, os critérios da ponderação curricular e a respetiva valoração, as quais devem constar de ata tornada pública

Artigo 3.º

Composição

1. O CCAETF é composto por:
 - a) O(A) dirigente máximo(a) da ETF, que preside;
 - b) Os(As) Subdiretores(as)-Gerais;
 - c) O(A) dirigente responsável pela área de gestão de recursos humanos;

- d) Um dirigente de cada unidade orgânica, até ao limite de 10, nos termos de Despacho a emitir pelo(a) Diretor(a)-Geral da Entidade do Tesouro e Finanças.
2. Quando estejam em causa matérias relativas à avaliação de dirigentes intermédios, a composição do Conselho é restrita aos membros referidos nas alíneas a) a c).
3. A presidência pode ser delegada nos termos da lei.
4. O mandato do CCAETF é anual e coincide com o ciclo avaliativo.
5. O(A) Secretário(a) é eleito(a) anualmente pelos membros do Conselho.
6. Nas ausências ou impedimentos, o(a) Secretário(a) é substituído por um dos membros do CCAETF designado pelo(a) Presidente.

Artigo 4.º

Competências do(a) Presidente

Compete ao(à) Presidente do CCAETF:

- a) Designar os membros do CCAETF;
- b) Convocar o CCAETF e presidir às suas reuniões;
- c) Abrir e encerrar as reuniões, bem como dirigir os trabalhos;
- d) Assegurar o cumprimento das deliberações;
- e) Estabelecer a ordem do dia de cada reunião do CCAETF, coadjuvado pelo(a) Secretário(a);
- f) Suspender ou encerrar antecipadamente as reuniões, quando circunstâncias excecionais o justificarem, mediante decisão fundamentada, a incluir na ata da reunião;
- g) Impugnar, ao abrigo da alínea e) do n.º 1 do artigo 55.º da Lei n.º 15/2002, de 22 de fevereiro, na sua atual redação, que aprovou o Código de Processo nos Tribunais Administrativos, as deliberações do CCAETF;
- h) Representar o CCAETF perante qualquer entidade.

Artigo 5.º

Competências do(a) Secretário(a)

1. As funções de Secretário(a) do CCAETF cabem ao(à) trabalhador(a) ou dirigente eleito(a) nos termos do n.º 5 do artigo 3.º do presente Regulamento.
2. Compete, designadamente, ao(à) Secretário(a) do CCAETF:
 - a) Receber os documentos relativos aos assuntos que devam ser submetidos à consideração e apreciação do CCAETF;

- b) Remeter aos membros do CCAETF, com a devida antecedência, os documentos referentes aos assuntos a tratar em reunião do CCAETF;
- c) Enviar aos membros do CCAETF, nos termos do artigo 9.º do presente Regulamento, as convocatórias para as reuniões, acompanhadas das respetivas ordens de trabalho;
- d) Elaborar e redigir as atas das reuniões;
- e) Assegurar a divulgação e a publicação dos atos ou das deliberações do CCAETF ou do seu Presidente, sempre que tal for, por estes deliberado ou resulte de lei ou de regulamento;
- f) Dar execução às deliberações do CCAETF que visem a prestação ou a solicitação de esclarecimentos ou de informações a quaisquer entidades externas.
- g) Elaborar as listas de presença das reuniões ordinárias e extraordinárias do CCAETF;
- h) Assegurar a expedição, arquivo e gestão de todos os documentos resultantes do funcionamento ou das competências do CCAETF.

Artigo 6.º

Ciclo anual de funcionamento

1. O CCAETF desenvolve as suas atividades em ciclos anuais de avaliação, coincidentes com o ano civil.
1. O fim de cada ciclo anual de funcionamento não prejudica, em caso algum, o tratamento dos assuntos pendentes do ciclo anterior.

Artigo 7.º

Tipos de reuniões

2. As reuniões podem ser ordinárias ou extraordinárias.
3. O CCAETF reúne ordinariamente tendo em conta os prazos definidos no artigo 64.º e seguintes da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.
4. As reuniões extraordinárias têm lugar mediante convocatória do Presidente do CCA:
 - a) por iniciativa própria;
 - b) a pedido, fundamentado, de pelo menos dois terços do CCA;
 - c) nos casos previstos na lei.

Artigo 8.º

Âmbito das deliberações

1. Todos os membros do CCAETF com mandato válido têm competência para votar.
2. Exceciona-se do disposto no número anterior a emissão de parecer por parte dos(as) dirigentes que tenham sido avaliadores(as), cujos(as) avaliados(as) interponham reclamação da respetiva avaliação para o CCAETF.

Artigo 9.º

Convocatória

1. As reuniões do CCAETF são convocadas preferencialmente por correio eletrónico, com a antecedência mínima de 48 horas, mediante comprovativo de receção.
2. A convocatória é dirigida a todos os membros do CCA com a indicação da ordem de trabalhos, data, hora e local da reunião, englobando a documentação considerada relevante para a apreciação da ordem dos trabalhos e, em caso de necessidade e sempre que as condições técnicas o permitam, a indicação dos meios telemáticos disponibilizados para a participação na reunião.
3. A alteração da data, hora ou ordem do dia das reuniões pode ocorrer, por motivos excecionais e devidamente justificados, assegurando-se que essa alteração seja comunicada atempadamente ou logo que possível a todos os membros do CCAETF.

Artigo 10.º

Ordem do dia

1. As reuniões do CCAETF obedecem a uma ordem do dia, fixada na respetiva convocatória.
2. A ordem do dia de cada reunião é estabelecida pelo Presidente, coadjuvado pelo Secretário, e deve incluir os assuntos que para esse fim lhe forem indicados por qualquer membro, desde que sejam da competência do CCAETF e o pedido seja apresentado com a necessária antecedência.

Artigo 11.º

Forma das deliberações

1. O CCAETF só delibera na presença da maioria dos seus membros com direito a voto, devendo, se tal não se verificar, ser convocada nova reunião, com o intervalo de, pelo menos, vinte e quatro horas.
2. As deliberações do CCAETF devem ser fundamentadas e são tomadas por votação nominal.
3. Excecionam-se do disposto no número anterior as deliberações que envolvam a apreciação de comportamentos ou qualidades e aptidões dos(as) avaliados(as), as quais são votadas por escrutínio secreto.

4. Só podem ser objeto de deliberação os assuntos incluídos na ordem do dia da reunião, salvo se, tratando-se de reunião ordinária do CCAETF, pelo menos dois terços dos seus membros presentes reconhecerem a urgência de deliberação imediata sobre outros assuntos.
5. Não podem estar presentes no momento da discussão nem da votação os membros do CCAETF que se encontrem ou se considerem em situação legal de impedimento.
6. Nas deliberações de natureza consultiva não é permitida a abstenção.
7. Qualquer membro do CCAETF pode fazer constar da ata o seu voto de vencido quanto às deliberações de que discorde e as razões que o justifiquem.
8. As deliberações do CCAETF são suscetíveis de impugnação nos termos da Lei n.º 15/2002, de 22 de fevereiro, na sua atual redação.

Artigo 12.º

Maioria exigível para as votações

1. As deliberações, salvo expressa previsão legal em contrário e com exceção do previsto no n.º 2 do 8.º, são tomadas por maioria absoluta dos votos dos membros presentes na reunião, não se contando, para o efeito, as abstenções.
2. Em caso de empate na votação, aplica-se a seguinte regra:
 - a) Tratando-se de votação nominal, o(a) Presidente tem a prerrogativa do voto de qualidade;
 - b) Tratando-se de votação por escrutínio secreto, nas situações previstas no n.º 3 do artigo anterior, a mesma é repetida, sendo que caso subsista o empate haverá lugar a votação nominal.
3. O Presidente do CCAETF, ou quem o substituir, exerce o direito de voto em último lugar.
4. Os membros do CCAETF podem fazer constar nas atas das reuniões o seu voto de vencido, enunciando as razões que o justificam.

Artigo 13.º

Pedidos de pareceres

O CCAETF pode solicitar a prestação prévia de pareceres sobre qualquer assunto submetido à sua apreciação, desde que garanta a confidencialidade do processo de avaliação do desempenho.

Artigo 14.º

Atas

1. De cada reunião do CCAETF é lavrada a correspondente ata que contém um resumo de tudo o que nela tiver ocorrido, indicando, designadamente, a data e o local da reunião, os

membros presentes e ausentes, os assuntos apreciados, as deliberações tomadas e a forma e o resultado das respetivas votações, assim como os processos adiados para discussão, com ou sem voto indicativo.

2. As atas são lavradas pelo(a) Secretário(a) e submetidas à votação de todos os membros do CCAETF no início da reunião seguinte, sendo assinadas, após a aprovação, por todos os membros que participaram na reunião correspondente, no prazo de dois dias úteis após a referida aprovação.
3. As deliberações do CCAETF só são eficazes depois de aprovadas e assinadas as respetivas atas, nos termos do número anterior.
4. O(A) Secretário(a) é responsável pela distribuição aos membros do CCAETF das cópias das atas aprovadas, no final do prazo estabelecido no n.º 2.

Artigo 15.º

Não validação de avaliações atribuídas

1. Depois de analisadas as propostas de avaliação e harmonizadas de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos são identificadas as propostas de avaliação não validadas em sede de CCAETF.
2. As propostas de avaliação não validadas passam a corresponder à menção qualitativa imediatamente inferior àquela em que se encontra, com a classificação quantitativa correspondente ao limite superior do intervalo de valores equivalente a essa nova menção.
3. Em caso de não validação da proposta de avaliação, o CCAETF devolve o processo ao(à) avaliador(a), acompanhado da fundamentação da não validação, para que aquele, no prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação.
4. No caso de o(a) avaliador(a) decidir manter a proposta anteriormente formulada, deve apresentar fundamentação adequada perante o CCAETF.
5. No caso de o CCAETF não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador(a) para que este dê conhecimento ao(à) avaliado(a) e remeta, por via hierárquica, para avaliação.

Artigo 16.º

Divulgação de diretrizes

As deliberações que contenham diretrizes com vista à aplicação objetiva e harmónica do SIADAP são veiculadas a todos(as) os(as) avaliadores(as) e trabalhadores(as) da ETF, sendo obrigatória a sua divulgação de forma a garantir o seu conhecimento por todos.

Artigo 17.º

Adoção de critérios de decisão e de propostas

1. Sempre que a deliberação tomada sobre um assunto concreto possa ser adotada para casos futuros, será redigida ata autónoma adotando o critério de decisão em causa para situações futuras análogas.
2. No final de cada ciclo anual de avaliação o CCAETF pode elaborar uma ata, de natureza meramente indicativa, na qual menciona as necessidades ao nível de formação por carreira e elenca as medidas genéricas a adotar nas várias unidades orgânicas a fim de propiciar a melhoria das condições de prestação de trabalho.
3. As atas a que se reportam os números anteriores são divulgadas aos membros do CCAETF.

Artigo 18.º

Sigilo

Sem prejuízo do disposto na lei sobre os casos em que é devida a publicitação dos resultados do processo de avaliação, todos os intervenientes no processo de avaliação, bem como todos os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo, ficam sujeitos ao dever de sigilo.

Artigo 19.º

Legislação aplicável

Em tudo quanto o presente Regulamento for omissivo são aplicáveis os diplomas legais que regulam o SIADAP e o Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 20.º

Alteração do Regulamento

1. O presente Regulamento poderá ser revisto sempre que tal se revelar necessário.
2. A alteração deste Regulamento depende de deliberação da maioria dos membros do CCAETF e de homologação pelo/pela Diretor(a)-Geral da Entidade do Tesouro e Finanças.

Artigo 21.º

Disposição final

1. O presente Regulamento de Funcionamento é aprovado por deliberação do CCAETF tomada por maioria absoluta dos seus membros, tornando-se válido após a sua aprovação em ata, da qual deverá constar em anexo.
2. É revogado o anterior Regulamento aprovado por deliberação datada de 17 de janeiro de 2025.

O presente Anexo I foi aprovado pelo Conselho Coordenador da Avaliação da Entidade do Tesouro e Finanças, na reunião de 30 de janeiro de 2026, constando como parte integrante da Ata n.º 1/2026.

ANEXO II

DIRETRIZES PARA UMA APLICAÇÃO OBJETIVA E HARMÓNICA DO SIADAP 3 NO ANO EM AVALIAÇÃO DE 2025

O Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, estabelece os princípios e regras aplicáveis à avaliação do desempenho dos(as) trabalhadores(as) da Administração Pública.

O Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, na redação conferida pela Declaração de Retificação n.º 15/2024/1, de 5 de março, procedeu à revisão do regime do SIADAP, introduzindo alterações relevantes em matéria de menções de desempenho, reconhecimento de mérito e diferenciação de desempenhos.

Assim, sem prejuízo do acima referido, e tendo em vista o cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, são adotadas, para efeito de avaliação do desempenho dos(as) trabalhadores(as) da Entidade do Tesouro e Finanças (ETF) relativamente ao ano 2025, as seguintes diretrizes:

1. Menções de desempenho

Nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, na sua redação atual, a avaliação final do desempenho respeitante ao ano 2025 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 1 a 1,999, enquadrando situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados.

2. Reconhecimento de mérito

Nos termos do artigo 51.º da mencionada Lei n.º 66-B/2007, na sua redação atual, a atribuição da menção qualitativa de *Muito Bom* é objeto de apreciação pelo CCAETF, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, correspondendo este a desempenho *Excelente*.

O reconhecimento de mérito pode ser proposto por iniciativa do(a) avaliador(a) ou do(a) avaliado(a), devendo ser devidamente fundamentado.

3. Diferenciação de desempenhos

Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 75.º da referida Lei n.º 66-B/2007, na sua atual redação, a diferenciação de desempenhos é assegurada através da fixação das seguintes percentagens, a aplicar sobre o universo dos(as) trabalhadores(as) efetivamente avaliados(as):

- 30% para as avaliações de desempenho *Muito Bom* e, de entre esta menção, 10% do total dos(as) trabalhadores(as), para o reconhecimento de mérito (desempenho *Excelente*);
- 30% para as avaliações de desempenho *Bom*.

Estas percentagens não se aplicam aos(as) trabalhadores(as) a quem releve, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação obtida, nos termos legalmente previstos, procedendo-se, quando necessário, à aproximação por excesso.

As avaliações de desempenho “Muito Bom” e de desempenho “Bom” são obrigatoriamente acompanhadas de uma fundamentação circunstanciada, que deve evidenciar, designadamente, os resultados obtidos pelo avaliado e a identificação dos principais fatores que contribuíram para os resultados alcançados, os comportamentos demonstrados, associados às competências contratualizadas, que fundamentam o seu destaque no conjunto de trabalhadores da mesma carreira pertencentes à Unidade Orgânica e os contributos, específicos, do avaliado para a prossecução dos objetivos da Unidade Orgânica em que está inserido.

O reconhecimento de mérito, significando desempenho “Excelente”, é precedido de requerimento do avaliador ou do avaliado, devendo o mesmo ser acompanhado de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, através de evidências que suportem os resultados obtidos pelo avaliado, os comportamentos demonstrados, associados às competências contratualizadas, bem como os principais fatores, factualmente demonstrados, que contribuíram para o desempenho e fundamentam, não só o seu destaque no conjunto de trabalhadores da mesma carreira pertencentes à Unidade Orgânica e os contributos, específicos, do avaliado para a prossecução dos objetivos da Unidade Orgânica em que está inserido, bem como os contributos relevantes, específicos, do avaliado para a prossecução dos objetivos e missão da ETF, designadamente, ao nível da inovação no âmbito dos processos e conteúdos produzidos (p.e., métodos e metodologias de trabalho, otimização de recursos, entre outros), do reconhecimento técnico interpares (interno e/ou externo) no período em avaliação e da contribuição efetiva para a resolução de problemas de elevado nível de complexidade, tendo em consideração o nível funcional da carreira de origem do avaliado.

Quando for necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente:

- a) Melhor classificação obtida no parâmetro competências;
- b) Tempo de permanência superior na atual posição remuneratória;
- c) Classificação superior na última avaliação, exceto nas situações de arrastamento de classificação.

Caso se mantenha a situação de empate após a aplicação dos critérios de desempate acima descritos serão aplicados os previstos no artigo 51.º-A da referida Lei n.º 66-B/2007, na sua atual redação.

4. Situações específicas

Sempre que, por razões alheias ao controlo dos intervenientes no processo avaliativo, não tenha sido possível proceder à contratualização ou renegociação de objetivos, a avaliação deve incidir sobre os objetivos não prejudicados, salvaguardando o princípio da justiça e da proporcionalidade.

Os/As trabalhadores(as) que se encontrem nas situações legalmente previstas podem fazer relevar a nota obtida no último ciclo avaliativo ou solicitar avaliação por ponderação curricular por requerimento dirigido ao Senhor(a) Diretor(a)-Geral no prazo que for previamente estabelecido para o efeito.

O presente Anexo II foi aprovado pelo Conselho Coordenador da Avaliação da Entidade do Tesouro e Finanças, na reunião de 30 de janeiro de 2026, constando como parte integrante da Ata n.º 1/2026.

ANEXO III

CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPETIVA VALORAÇÃO

Anos 2025 e 2026

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP) e prevê situações em que o(a) titular da relação jurídica de emprego público pode requerer avaliação por ponderação curricular, nos termos do artigo 43.º da mencionada Lei, doravante designada por Lei do SIADAP.

O n.º 5 do artigo 43.º da Lei do SIADAP determina que podem ser estabelecidos uniformemente para todos os serviços os critérios que determinam a ponderação curricular e a respetiva valoração, o que veio a ocorrer através do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 26, de 8 de fevereiro, vigente à presente data e aplicável às avaliações por ponderação curricular efetuadas a partir de 1 de janeiro de 2010, conforme decorre do seu artigo 10.º.

Uma vez estabelecidos estes critérios, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) definir os critérios de qualificação e de valoração de cada um dos elementos de ponderação curricular, ao abrigo do n.º 4 do artigo 43.º da Lei do SIADAP e do n.º 2 do artigo 9.º do suprarreferido Despacho Normativo.

Nos termos do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, na realização da ponderação curricular são considerados os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional;
- c) A valorização curricular;
- d) O exercício de cargos dirigentes/chefia/coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Assim, em cumprimento do preceituado no n.º 4 do artigo 43.º da Lei do SIADAP, e do n.º 2 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, são estabelecidos os seguintes critérios de ponderação e a respetiva valoração, conforme deliberação do CCA da Entidade do Tesouro e Finanças (ETF):

1. Habilitações académicas e profissionais (HAP)

De acordo com o disposto no artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparado e por “habilitação profissional”, a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado. Na valoração destes elementos são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do(a) trabalhador(a) na respetiva carreira, nos seguintes termos:

HAP – Habilitação	Valoração
Habilitação legalmente exigida à data da integração na carreira	5
Habilitação inferior à exigida para o ingresso na carreira ¹	3

¹ A aplicar em situações que resultem, nomeadamente de reconversões profissionais

Nota: São considerados apenas os graus académicos completos ou a sua equiparação legalmente reconhecida, bem como, nas carreiras em que tal seja exigido, a titularidade de habilitação profissional específica

2. Experiência profissional (EP)

Atento o artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, a experiência profissional pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, em função dos níveis de complexidade.

Inclui, pois, atividades desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou equiparados e funções de chefia de unidades orgânicas ou profissionais no exercício de funções de coordenação, e a participação em áreas ou projetos de relevante interesse, devendo ter em conta a diferenciação em função da carreira que o(a) avaliado(a) integra.

A “experiência profissional” é declarada pelo(a) requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades.

São considerados ações ou projetos de relevante interesse todos os que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador(a), a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza.

No parâmetro “experiência profissional”, e de acordo com o previsto nos pontos 2.1. e 2.2. é ponderado o desempenho de funções ou atividades desenvolvidas (FA) e a participação em ações ou projetos em áreas de relevante interesse (AP), do seguinte modo: EP = 50% FA + 50% AP.

Neste critério é ponderado e valorado o desempenho de funções ou atividades nos seguintes termos:

FA – Desempenho efetivo de funções ou atividades nas áreas diretamente relacionadas com a atividade da ETF	Valoração
Funções ou atividades cuja descrição e tempo de exercício permitam identificar um nível elevado de complexidade	5

Funções ou atividades cuja descrição e tempo de exercício permitam identificar um nível médio de complexidade	3
Funções ou atividades cuja descrição e tempo de exercício permitam identificar um nível baixo de complexidade	1

2.1 No âmbito deste critério é ainda considerada a participação em ações ou projetos de relevante interesse, de entre o elenco de seguida apresentado:

- a) Designação e participação em grupos de trabalho, comissões, júris de concurso ou outros equiparados;
- b) Designação e participação em estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço ou nas áreas de atividade da ETF;
- c) Participação como orador(a)/formador(a) em seminários, conferências, colóquios, ações de formação ou outras atividades similares;
- d) Publicação de artigos e livros técnicos.

A valoração desta componente será feita nos seguintes termos:

AP - Ações ou projetos de relevante interesse	Valoração
Participação em seis ou mais das ações consideradas	5
Participação até cinco das ações consideradas	3
Ausência de evidências de participação nas ações consideradas	1

Notas:

- Atende-se à experiência profissional detida nos últimos três anos.
- No âmbito deste elemento é atribuída uma ponderação base de 1 valor, a que acresce a atribuição de pontuação em função das regras anteriormente enunciadas.
- Todas as funções ou atividades e participação em ações ou projetos de relevante interesse constantes do currículo devem ser demonstradas de modo inequívoco, com a indicação do respetivo período temporal.

As funções ou atividades a considerar reportam-se ao âmbito do conteúdo funcional próprio das seguintes carreiras:

- Técnico superior especialista em orçamento e finanças públicas do Ministério das Finanças, nos termos do disposto no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 61/2025, de 2 de abril, e respetivo Anexo II, na sua redação atual;
- Técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, consoante a situação em causa, de acordo com o disposto no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Especialista de sistemas e tecnologias de informação e técnico de sistemas e tecnologias de informação, nos termos do Anexo III a que se refere o artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro.

A valorização atribuída não pode exceder o máximo de 5 valores.

3. Valorização curricular (VC)

A valorização curricular (VC) resulta da ponderação da formação profissional realizada nos últimos três anos (FORM) e das habilitações académicas superiores às legalmente exigíveis à data da integração na carreira (HA), nos termos da seguinte fórmula:

$$\text{Valorização Curricular (VC)} = 50 \% \text{ FORM} + 50 \% \text{ HA}$$

3.1. Segundo o artigo 6.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, na valorização curricular é considerada e valorada a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizados nos últimos três anos (AF), nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, de acordo com o previsto nas seguintes tabelas:

GRUPO PROFISSIONAL

TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA | TÉCNICO SUPERIOR | ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

FORM - Formação	Valorização
Formação profissional em áreas relevantes para a ETF superior a 200 horas	5
Formação profissional em áreas relevantes para a ETF até 200 horas	3

Sem formação profissional ou com formação profissional não relevante para a atuação da ETF	1
--	---

GRUPO PROFISSIONAL

ASSISTENTE TÉCNICO(A) | TÉCNICO(A) DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

| ASSISTENTE OPERACIONAL

FORM - Formação	Valoração
Formação profissional em áreas relevantes para a ETF superior a 60 horas	5
Formação profissional em áreas relevantes para a ETF até 60 horas	3
Sem formação profissional ou com formação profissional não relevante para a atuação da ETF	1

3.2. Na valorização curricular são ainda consideradas as habilitações académicas superiores às legalmente exigíveis à data da integração do(a) trabalhador(a) na respetiva carreira (HA), nos seguintes termos:

HA - Habilitação académica	Valoração
Habilitação académica que confira grau de doutoramento	5
Habilitação académica superior à legalmente exigível à data da integração do(a) trabalhador(a) na respetiva carreira que confira grau académico (por exemplo Mestrado)	3
Habilitação académica superior à legalmente exigível à data da integração do(a) trabalhador(a) na respetiva carreira	1

Notas:

- A formação profissional deve ser documentalmente comprovada.
- A valoração da formação profissional é efetuada de acordo com o número e duração das respetivas ações, constante dos certificados que o(a) requerente apresente, de acordo com os critérios supra enunciados.
- Ao cômputo das ações de formação apresentadas será atribuída uma valoração de acordo com o número de horas constante das mesmas.

- Quando a duração da formação seja indicada em dias, semanas ou meses, considerar-se-á cada dia como equivalente a seis horas, cada semana a 5 dias e cada mês a 4 semanas.
- A valoração da formação profissional é cumulativa, não podendo exceder o máximo de 5 valores.

4. Cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CF)

Estes elementos encontram-se explicitados nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010 e são ponderados com recurso ao cálculo da fórmula $CF = 70\% \text{ FIP} + 30\% \text{ FIS}$, em que FIP corresponde a cargos ou funções de reconhecido interesse público e FIS corresponde a cargos ou funções de relevante interesse social, de acordo com a valoração constante das tabelas seguintes:

FIP - Cargos ou funções de reconhecido interesse público	Valoração
Titular de órgão de soberania	5
Titular de órgão de soberania	5
Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados, nos últimos 3 anos, pelo período mínimo de 1 ano	5
Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania, nos últimos 3 anos, pelo período mínimo de 1 ano	5
Exercício de cargos dirigentes na ETF, nos últimos 3 anos, pelo período mínimo de 2 anos	5
Exercício de cargos dirigentes/de direção noutros organismos, nos últimos 3 anos, pelo período mínimo de 1 ano	3
Outros cargos ou funções cujo interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação, nos últimos 3 anos	3
Sem exercício de cargos dirigentes, ou outros cargos, ou funções de reconhecido interesse público, ou com exercício de cargos dirigentes, ou outros cargos, ou funções de reconhecido interesse público, por período inferior a 12 meses	1

FIS - Cargos ou funções de relevante interesse social	Valoração
Cargos ou funções em Confederações Sindicais ou Sindicatos, nos últimos 3 anos, pelo período mínimo de 1 ano	5
Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social, nos últimos 3 anos, pelo período mínimo de 1 ano	3
Outros cargos ou funções de relevante interesse social que seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação, nos últimos 3 anos, pelo período mínimo de 1 ano	3
Sem exercício de cargos ou funções de relevante interesse social ou exercício de cargos ou funções de relevante interesse social por período inferior a 12 meses	1

Notas:

- Apenas são considerados os períodos de exercício, de cargos ou funções, documentalmente comprovados.
- A valoração atribuída não pode exceder o máximo de 5 valores.

5. Classificação e Avaliação final (AF)

5.1 De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010 a avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjunto de elementos de ponderação curricular, referidos no n.º 1 do artigo 3.º do mencionado Despacho Normativo e nos pontos 1. a 4. do presente documento, nos seguintes termos:

Elementos	Ponderação
HAP – Habilitações Académicas e Profissionais	10%
EP - Experiência Profissional	55%
VC - Valorização Curricular	20%
CF - Exercício de cargos dirigentes, ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	15%

$$\text{Avaliação Final (AF)} = 10\% \text{ HAP} + 55\% \text{ EP} + 20\% \text{ VC} + 15\% \text{ CF}$$

5.2 Estabelece o n.º 4 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, que quando deva ser atribuída pontuação de 1 (um) ponto ao conjunto de elementos correspondentes ao exercício de cargos dirigentes ou outros cargos e funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, as ponderações previstas no ponto 5.1. são alteradas do seguinte modo:

Elementos	Ponderação
HAP – Habilitações Académicas e Profissionais	10%
EP - Experiência Profissional	60%
VC - Valorização Curricular	20%
CF - Exercício de cargos dirigentes, ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	10%

$$\text{Avaliação Final (AF)} = 10\% \text{ HAP} + 60\% \text{ EP} + 20\% \text{ VC} + 10\% \text{ CF}$$

5.3 Nos termos do n.º 1 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, a avaliação de desempenho por ponderação curricular respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei do SIADAP, com as seguintes correspondências:

Avaliação Final	
Menção Quantitativa	Pontuação Final
Desempenho <i>Muito Bom</i>	de 4,000 a 5,000
Desempenho <i>Bom</i>	de 3,500 a 3,999
Desempenho <i>Regular</i>	de 2,000 a 3,499
Desempenho <i>Inadequado</i>	De 1,000 a 1,999

De acordo, com o n.º 2 do supracitado artigo 9.º, cada um dos elementos de Ponderação Curricular é avaliado(a) com uma pontuação de 1, 3 ou 5, de acordo com os critérios definidos pelo CCAETF, não podendo, em qualquer caso, ser atribuída pontuação inferior a 1 ponto.

Em conformidade com o n.º 3 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, a avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos ou conjuntos de elementos de ponderação curricular.

O presente Anexo III foi aprovado pelo Conselho Coordenador da Avaliação da Entidade do Tesouro e Finanças, na reunião de 30 de janeiro de 2026, constando como parte integrante da Ata n.º 1/2026.

ANEXO IV

DIRETRIZES PARA A CONTRATUALIZAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO NO ÂMBITO DO

SIADAP 3

Ano 2026

Âmbito e Universo

Através do SIADAP 3 são avaliados(as) os(as) trabalhadores(as) que integram as carreiras gerais (técnico superior, assistente técnico e assistente operacional), a carreira de técnico superior especialista em orçamento e finanças públicas do Ministério das Finanças e as carreiras de informática e chefes de equipa multidisciplinar, ou seja, o universo de avaliação abrange o seguinte:

- a) Técnicos superiores e especialistas em orçamento e finanças públicas do MF e de sistemas e tecnologias de informação;
- b) Assistentes técnicos e técnicos de sistemas e tecnologias de informação;
- c) Assistentes operacionais;
- d) Chefes de equipa multidisciplinar.

REGRAS PARA APLICAÇÃO DO SIADAP 3

1. Parâmetro “Resultados” (Fixação de objetivos)

1.1 Importa fixar como mínimo 3 (três) objetivos e como máximo 5 (cinco) para o universo identificado nas alíneas a), b) e d) indicadas supra no “Âmbito e Universo”;

1.2 Os objetivos devem estar conformes, harmonizados e coerentes com a missão da ETF, e os documentos estratégicos desta Entidade, nomeadamente o quadro de avaliação e responsabilização (QUAR) e o Plano de Atividades;

1.3 A fixação de objetivos deve visar o alinhamento dos objetivos do Serviço, dos(as) dirigentes e demais trabalhadores(as);

1.4 Os objetivos devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do Serviço e da Unidade Orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis, o tempo em que são prosseguidos, e, particularmente, o posto de trabalho do(a) trabalhador(a);

Os objetivos a definir devem ter como referência o estabelecido na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, nomeadamente no artigo 46.º, ou seja:

- 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;
- d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do(a) trabalhador(a).

1.5 Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada;

1.6 As regras para a contratualização de objetivos a atingir são as seguintes:

- a) Os objetivos a atingir por cada trabalhador(a) devem ser acordados entre avaliador(a) e avaliado(a) no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de ausência de acordo, a posição do(a) avaliador(a);
- b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do(a) trabalhador(a) é obrigatória num dos objetivos, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação do desempenho classificado como de *Inadequado*;
- c) Os objetivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do(a) trabalhador(a) podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

1.7 Para os resultados a obter em cada objetivo são previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho, que obrigatoriamente contemplem a possibilidade de superação dos objetivos, i.e., para cada objetivo deve ser definido um a três indicadores de medida do desempenho, sendo que:

- a) Para cada indicador, importa definir uma meta (objetivo a atingir) e uma superação da mesma (objetivo a superar);
- b) Os indicadores de medida devem ser preferencialmente quantitativos;
- c) As fontes de verificação associadas a cada indicador devem ser indicadas.

2. Período de Avaliação

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. Parâmetro “Competências” - Competências transversais nucleares previstas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro

As “Competências” assentam em competências previamente escolhidas para cada trabalhador(a) em número não inferior a 5 e não superior a 8.

A seleção das competências é efetuada mediante acordo entre o(a) avaliador(a) e o avaliado(a), prevalecendo, na falta de acordo, a escolha do(a) avaliador(a).

As competências são escolhidas de entre as competências e os comportamentos associados a desenvolver pelo(a) trabalhador(a), definidos e listados em perfis específicos.

Estes perfis resultam da análise e qualificação das funções correspondentes à respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, constantes da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

Em matéria de “Competências”, o Conselho Coordenador da Avaliação da Entidade do Tesouro e Finanças deliberou, por unanimidade, propor ao Senhor Diretor-Geral da Entidade do Tesouro e Finanças a fixação de competências transversais nucleares obrigatórias.

A fixação das referidas competências é efetuada por despacho do Senhor Diretor-Geral da ETF.

Foram propostas duas competências transversais nucleares obrigatórias, a selecionar de entre as previstas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

As competências propostas aplicam-se às carreiras correspondentes aos graus de complexidade 1, 2 e 3, para efeitos do disposto no artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

Assim, as competências propostas para avaliar em todas as carreiras e graus de complexidade são as seguintes:

- “Orientação para a mudança e inovação”; e,
- “Orientação para os resultados”.

De acordo com o previsto no Anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, a competência *“Orientação para a mudança e inovação”* é definida nos seguintes termos: *“Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.”*

No que respeita à competência *“Orientação para os resultados”*, a mesma encontra-se definida no Anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

Nos termos daquele diploma, a competência corresponde à capacidade de *“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.”*

4. Parâmetros de Avaliação (%)

A percentagem dos parâmetros de avaliação “Resultados” é fixada em 60% e a das “Competências” em 40%.

5. Outras diretrizes

Não obstante as diretrizes e os critérios acima referenciados e tendo em conta o disposto no artigo 45.º da Lei n.º 66.º-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, a avaliação dos desempenhos dos(as) trabalhadores(as) inseridos(as) na carreira/categoria de “assistente operacional”, incidem apenas sobre o parâmetro “Competências”, desde que se trate de trabalhadores(as) a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas, sendo previamente escolhidas para cada trabalhador(a), em número não inferior a oito.

O presente Anexo IV foi aprovado pelo Conselho Coordenador da Avaliação da Entidade do Tesouro e Finanças, na reunião de 30 de janeiro de 2026, constando como parte integrante da Ata n.º 1/2026.