



Universidade do Minho
Gabinete do Reitor

**Despacho
RT-74/2026**

Determina as regras e a calendarização para a avaliação de desempenho do ano de 2026.

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, enquadra o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) e estabelece três subsistemas de avaliação:

- O subsistema de avaliação do desempenho dos Serviços (SIADAP 1);
- O subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes (SIADAP 2);
- O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores SIADAP 3),

Assim, sendo necessário programar o processo de avaliação relativo ao ano de 2026, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação – Avaliação do Pessoal TAG (CCA-PTAG), determino:

Avaliação do desempenho dos Serviços

A avaliação do desempenho de cada serviço assenta num Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), e o ciclo de avaliação é anual. Assim, até final do mês de janeiro de 2027, será publicado o QUAR da UMinho.

Avaliação dos Dirigentes

A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios, que exercem as funções em regime de comissão de serviço, ao abrigo do Código do Trabalho, é feita anualmente nos termos do Regulamento dos Dirigentes da Universidade do Minho, aprovado pelo Despacho RT-63/2025, de 17 de março, publicado no diário da república, 2ª série, de 25 de março.

Avaliação dos Dirigentes Superiores

Os dirigentes superiores são avaliados pelo Reitor tendo em conta o nível de cumprimento das atribuições e competências que lhes estão legal e estatutariamente atribuídas e dos objetivos fixados no plano plurianual de atividades.

Avaliação dos Dirigentes intermédios

A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios, em regime do Código do Trabalho incide sobre o parâmetro “Resultados/Objetivos individuais”, em número de quatro, e “Competências”, em número de seis, a contratualizar entre avaliador e avaliado.

Duas das seis competências são fixadas pelo Reitor, ouvido o Conselho Coordenador de Avaliação, a saber:

- Orientação para a Colaboração;
- Orientação para os Resultados.

Para além destas duas competências fixadas é obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas.

Para cada um destes parâmetros, a pontuação final é obtida pela média aritmética das pontuações atribuídas. Para a fixação da classificação final é atribuída ao parâmetro “Resultados” uma ponderação de 75% e ao parâmetro “Competências” uma ponderação de 25%. As “Competências” são selecionadas a partir da lista aprovada pela Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, de entre as que são para os dirigentes intermédios.

A lista de avaliadores do desempenho é a que consta no Anexo I ao presente despacho, do qual faz parte integrante.

Avaliação dos Trabalhadores

A avaliação do desempenho dos trabalhadores é anual, e tem em consideração o disposto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (regime público), e o disposto no Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação de Pessoal não Docente e não Investigador da Universidade do Minho, aprovado pelo Despacho RT-62/2025, de 14 de março, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 19 de março.

Com a existência destes dois regimes distintos deverá ser feito um esforço de harmonização entre os dois subsistemas de avaliação dos trabalhadores técnicos, administrativos e de gestão, por forma a garantir o respeito do princípio da igualdade entre todos os trabalhadores da mesma Instituição, atento o princípio da tendencial convergência com os princípios constitucionais respeitantes à Administração Pública, conforme previsto no artigo 134.º, n.º 1 e 2, da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, traduzindo-se, nomeadamente: (1) na uniformização da interpretação do princípio da diferenciação de desempenhos, visando assegurar a convergência de procedimentos de avaliação dos trabalhadores independentemente do regime do seu contrato de trabalho; (2) no alinhamento em termos de calendário do processo de avaliação; (3) na partilha do suporte informático, através do módulo disponibilizado na Intranet da UMinho (> qualidade > serviços > SIADAP), que vem tornar o processo de avaliação mais ágil.

Regime público e Regime privado

A avaliação do desempenho do pessoal técnico, administrativo e de gestão do regime público e do regime privado incide sobre o parâmetro “Resultados/Objetivos individuais”, em número de quatro, e “Competências”, em número de seis, a contratualizar entre avaliador e avaliado.

Duas das seis competências são fixadas pelo Reitor, ouvido o Conselho Coordenador de Avaliação, a saber:

- Orientação para a Colaboração;
- Orientação para os Resultados.

Para além destas duas competências fixadas, para os trabalhadores que têm cargos de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar é obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas.

Uma das seis competências tem de ser associada à realização de ação de formação, integrada no Plano de Formação Interno da Universidade do Minho. O Plano de Formação Interno contemplará as ações de formação identificadas em catálogo próprio para o efeito elaborado pelo INA e disponibilizada gratuitamente na plataforma NAU ou noutra plataforma que o INA venha a identificar.

Para cada um destes parâmetros, a pontuação final é obtida pela média aritmética das pontuações atribuídas. Para a fixação da classificação final é atribuída ao parâmetro “Resultados” uma ponderação de 60% e ao parâmetro “Competências” uma ponderação de 40%. As “Competências” são selecionadas a partir da lista aprovada pela Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, de acordo com a carreira em que o avaliado se integra.

Para efeito do disposto no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação (regime público), é fixada a percentagem de 30% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Muito Bom e, de entre estas, 10% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho Excelente, a distribuir nos termos do n.º 2 do citado artigo, e ainda 30% para as avaliações de desempenho Bom.

Para efeito do disposto no artigo 81.º do Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação do Pessoal não Docente e não Investigador da Universidade do Minho (regime privado) é fixada a percentagem de 30% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Muito Bom e, de entre estas, 10% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho Excelente.

No contexto dos critérios acima estabelecidos, relativamente à avaliação do desempenho dos trabalhadores técnicos, administrativos e de gestão do regime público e do regime privado, determino ainda:

A lista de avaliadores do desempenho é a que consta no Anexo II ao presente despacho, do qual faz parte integrante, sendo que;

- i) A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, privilegiando-se a avaliação efetuada por quem detém contacto funcional com o Avaliado;

- ii) É objeto de avaliação o desempenho do trabalhador que, no ano civil anterior, tenha vínculo com, pelo menos 6 meses e o correspondente serviço efetivo, independentemente da Unidade Orgânica ou Unidade de Serviços, Cultural ou Diferenciada em que tenha sido prestado;
- iii) Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o serviço efetivo deve ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ser permitido contacto direto pelo período temporal referido no número anterior admita, por decisão favorável do Conselho Coordenador de Avaliação, a realização de avaliação;
- iv) Em caso de sucessão de avaliadores no decorrer do ano de avaliação, é competente para avaliar aquele que tiver a qualidade de superior hierárquico no momento da realização da avaliação, tendo o avaliador cessante, previamente ao termo de exercício do seu cargo ou função, a obrigação de assegurar a entrega dos elementos adequados a uma efetiva avaliação, de forma escrita, referente ao período em que o trabalhador foi seu avaliado.

O calendário do processo de avaliação do desempenho consta do Anexo III, ao presente despacho, do qual faz parte integrante.

Universidade do Minho, 10 de abril de 2026.

O Reitor,

[Assinatura Qualificada] Pedro Miguel Ferreira Martins Arezes	[Assinatura Qualificada] Pedro Miguel Ferreira Martins Arezes
--	--