

**Despacho N° 51/PRES/2026****Procedimentos a adotar para a avaliação de 2025****1. Autoavaliação: Data limite 27 de fevereiro**

A autoavaliação deve ser preenchida pelo avaliado e entregue ao avaliador até ao dia 27 de fevereiro de 2026. A autoavaliação é legalmente obrigatória e tem como objetivo proporcionar aos avaliados um momento de reflexão sobre o desempenho conseguido ao longo do ano e permitir a identificação e proposta de oportunidades de evolução profissional, através da sua análise com o respetivo avaliador. Para o efeito deve ser preenchida a ficha de autoavaliação disponível em <https://enfermagem.ulisboa.pt/node/8289>

**2. Avaliação: Data limite 13 de março**

De seguida, os avaliadores devem atribuir as propostas de avaliação através do preenchimento da classificação relativa a cada objetivo e competência e apurando a classificação final a propor, de acordo com as ponderações aplicáveis ao avaliado.

Menções qualitativas e quantitativas a observar:

| MENÇÃO     | AVALIAÇÃO FINAL  |
|------------|------------------|
| Muito Bom  | de 4 a 5         |
| Bom        | de 3,500 a 3,999 |
| Regular    | de 2 a 3,499     |
| Inadequado | De 1 a 1,999     |

As propostas de menção qualitativa de Bom e Muito Bom são objeto de fundamentação, através do preenchimento dos campos 6 ou 7 na ficha de avaliação. Esta fundamentação é obrigatória, não sendo possível submeter propostas de Bom e Muito Bom que não a contenham. As propostas de avaliações de desempenho Muito Bom superior ou igual a 4.500 exigem uma fundamentação robusta e com evidências, podendo ainda o CCA solicitar aos avaliadores elementos adicionais para proceder à sua validação.

As propostas de avaliação Bom e Muito Bom devem ser **entregues ao CCA até ao dia 18 de março**.

**3. Harmonização e validação pelo CCA: Dia 23 de março**

O CCA analisa as propostas de avaliações de Bom, Muito Bom e Inadequado garantindo o cumprimento dos limites percentuais definidos na Lei do SIADAP (30% de Bom e 30% de Muito Bom).

As percentagens incidem sobre o número de trabalhadores previstos nos n.os 2,3 e 7 do artigo 42.º da Lei do SIADAP, com aproximação por excesso, quando necessário, e são distribuídas proporcionalmente por todos os serviços e carreiras.

Sempre que a distribuição referida não esgote o número de menções a atribuir, a parte remanescente pode ser redistribuída entre os restantes universos, mediante decisão do CCA.

### **3.1 Critérios de Desempate**

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

- i. Avaliação obtida no parâmetro de “Resultados”;
- ii. Avaliação no parâmetro “Competências”;
- iii. Tempo de serviço na carreira;
- iv. Tempo de serviço no exercício de funções públicas.

### **4. Reuniões de Avaliação: Data limite 31 de março**

Após a harmonização referida no número anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.

No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador, identificar as suas expectativas de desenvolvimento, bem como a necessidade de frequentar ações de formação específicas.

### **5. Avaliação por ponderação curricular: Data limite 27 de fevereiro**

No caso de quem, no ano em avaliação, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, mas não tenha o correspondente serviço efetivo, é considerada a última avaliação disponível, com impacto na carreira.

Caso não haja avaliação que possa ser considerada ou o trabalhador não pretenda mantê-la, este pode requerer avaliação por ponderação curricular.

Estes casos são, nomeadamente, dos trabalhadores que não tiveram avaliação por motivos de ausência (total ou parcial) justificada, ou aqueles que exercem ou exerceram cargos dirigentes, em comissão de serviço, durante o ano de 2025, e pretendem avaliação com impacto na carreira de origem.

Os interessados que pretendam este tipo de avaliação relativamente ao ano de 2025 devem entregar até ao dia 27 de fevereiro de 2026 requerimento dirigido à Sr.<sup>a</sup> Presidente da ESEUL, a solicitar a avaliação por ponderação curricular e juntar toda a documentação que julgar necessária e oportuna.

A avaliação por ponderação curricular será realizada pelo superior hierárquico e traduz-se na ponderação do currículo do trabalhador, em que são considerados os critérios anexos ao presente despacho.

## **6. Estrutura hierárquica e funcional**

Divulga-se também a Estrutura Hierárquica e Funcional atualizada de avaliação para o ano de 2025.

## **7. Sucessão de avaliadores**

Caso tenha havido sucessão de avaliadores durante o ano, é competente para avaliar o superior hierárquico no momento de realização da avaliação.

Caso tenha ocorrido mudança de serviço dentro ou para fora da ESEUL, cabe ao avaliador cessante, se for o caso, previamente ao termo do exercício do seu cargo ou função, garantir a entrega dos elementos adequados através do preenchimento da “Ficha de Avaliação – elementos em caso de sucessão de avaliadores, avaliador cessante”, disponível em <https://enfermagem.ulisboa.pt/node/8289>.

Salienta-se ainda, que o cumprimento das metas temporais acima determinadas é essencial para garantir a conclusão do processo de avaliação de 2025 dentro dos prazos legalmente previstos. É dever de todos os intervenientes, em especial, dos avaliadores, garantir que não existam atrasos no processo.

Lisboa, 26 de fevereiro de 2026

A Presidente da ESEUL  
Patrícia Silva Pereira