

DESPACHO

DESPACHO Nº 7 /DIR/ 2026



Assunto: AVALIAÇÃO SIADAP – 2026

A avaliação dos trabalhadores (SIADAP 3) tem carácter anual e respeita ao desempenho no ano civil anterior. O processo inicia-se durante o mês de fevereiro de 2026 com a contratualização dos parâmetros de avaliação «Resultados» e «Competências». A avaliação será efetuada durante os meses de janeiro e fevereiro de 2027, ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo 2026.

1. ÂMBITO DA APLICAÇÃO

Através do SIADAP 3 são avaliados os trabalhadores integrados nas carreiras gerais de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional.

2. DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS E COMPETÊNCIAS

Com base nos objetivos gerais estabelecidos para a ANBA, definem-se os objetivos individuais e competências de acordo com a carreira em que o trabalhador a avaliar se integra. A contratualização com os avaliados, a realizar até final de fevereiro de 2026, pressupõe o preenchimento dos campos respetivos no formulário de avaliação SIADAP 3, e da tomada de conhecimento pelos mesmos.

3. NORMAS ESPECÍFICAS

As regras de fixação do número de objetivos e competências individuais a seguir para o ano 2026, nas categorias de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, são as seguintes:

Definir um mínimo de três (3) máximo de sete (7) objetivos

Os objetivos devem estar conformes, coerentes e em harmonia com a missão da ANBA.



Definir para cada objetivo, 1 (um) a 2 (dois) 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);

O período de execução dos objetivos decorre entre a sua contratualização e o final de 2026, podendo cada objetivo abranger todo ou parte deste período.

Definir no mínimo cinco (5) e no máximo oito (8) competências por avaliado, correspondendo cada uma a três comportamentos. As referidas competências serão selecionadas de entre as constantes do Anexo I, da Portaria nº 236/2024/1, de 27 de setembro, de acordo com a carreira e grau de complexidade em que o avaliado se integra (1, 2 ou 3).

Dessas competências, 2 (duas) são escolhidas pelo Dirigente Máximo, sendo obrigatórias e transversais a todos os trabalhadores:

- Competência 1 (orientação para serviço público);
- Competência 3 (orientação para a mudança e inovação);

As restantes competências serão escolhidas de acordo entre o avaliador e o avaliado, sendo uma (1) das competências escolhida como objeto de formação.

Fixação da percentagem dos parâmetros de avaliação:

- “Resultados” em 60%.
- “Competências” em 40%.

4. PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO

Os objetivos devem ser negociados entre avaliador e avaliado, e devem ter em consideração as competências, habilitações académicas e conhecimentos do avaliado, de forma a gerar compromisso e motivação.

Em caso de necessidade de reformulação/revisão dos objetivos, por razões especiais, a mesma está sujeita a autorização do dirigente máximo.



5. SITUAÇÃO DE DESACORDO NA CONTRATUALIZAÇÃO

A falta de acordo entre avaliador e avaliado não constitui impedimento à formalização da contratualização dos parâmetros de avaliação na ficha de avaliação de desempenho, prevalecendo sempre a posição do avaliador.

Se após o processo de negociação dos parâmetros de avaliação se mantiver uma situação de desacordo, esta deve ficar registada na Ficha de Avaliação no campo “Observações”, juntando-se em anexo documento com a indicação das objeções ou obstáculos que se antecipem à concretização dos objetivos.

6. AUTOAVALIAÇÃO

A autoavaliação constitui procedimento obrigatório no processo de avaliação de desempenho.

A autoavaliação é da responsabilidade do avaliado.

7. CALENDÁRIO IMPLEMENTAÇÃO

| | |
|---|--|
| Planeamento do processo de avaliação (diretrizes para o ano 2026) | outubro-dezembro 2025 |
| Divulgação do Plano de Atividades | até 31 dezembro 2025 |
| Contratualização de objetivos e competências | 1- 28 fevereiro 2026 |
| Monitorização do processo de avaliação | extensível a todo o ano |
| Autoavaliação e avaliação | 1-15 janeiro 2027 |
| Harmonização das propostas de avaliação (Análise Prévia) | 21-31 janeiro 2027 |
| Reunião / Formalização Avaliação | 01 - 28 fevereiro 2027 |
| Homologação | Até 30 de abril 2027 |
| Tomada conhecimento (Homologação da nota final avaliação) | Até 5 dias úteis após homologação pelo avaliador |

8. OBJETIVOS ANBA / SIADAP 3 – Ano 2025

Em conformidade com a missão da ANBA, os objetivos institucionais a constar da ficha de avaliação do desempenho dos trabalhadores - SIADAP 3 - Ano 2026 são os seguintes:

1 - Realizar atividades que possibilitem um incremento na interação entre o público e a ANBA, e cujo intento basilar seja o de facultar conhecimento do património cultural da ANBA e das atividades desenvolvidas pela ANBA.

2 - Aumentar a realização do número de iniciativas de carácter cultural e artístico, tais como exposições, cursos, conferências e/ou publicação de documentos/obras que contribuam para a difusão e valorização da Cultura, assim como para a divulgação do acervo artístico e cultural.

3 - Promover a recolocação e acondicionamento do acervo das coleções nos espaços, assegurando condições estáveis e adequadas para o efeito, garantindo a sua segurança e preservação.

4 - Empreender atividades biblioteconómicas, através de catalogação e atualização dos registos informático do espólio bibliográfico e artístico da ANBA, viabilizando e alargando a sua disponibilização, acesso e divulgação ao público de forma eficaz.

5 - Desenvolver procedimentos de tratamento físico e intelectual dos espólios arquivísticos da ANBA (arquivo corrente, intermédio e histórico), de forma a organizar, preservar e disponibilizar os fundos, facilitando o seu acesso ao público em condições de segurança.

Lisboa, 5 de fevereiro de 2026

Presidente



Professor Doutor Arquitecto Alberto Reaes Pinto