

Regulamento relativo à Aplicação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho da Administração Pública no Instituto Politécnico de Tomar

Aprovado pelo CCA em reunião de 05 de fevereiro de 2025 e pelo despacho do Presidente do IPT de 05 de fevereiro de 2025.

REGULAMENTO

Relativo à aplicação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP) no Instituto Politécnico de Tomar

CAPÍTULO I OBJETO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO..... 3

| | |
|----------------------------|---|
| Artigo 1.º Objeto | 3 |
| Artigo 2.º Âmbito..... | 3 |
| Artigo 3.º Definições..... | 3 |

CAPÍTULO II Avaliação de Desempenho dos Dirigentes Superiores e Intermédios do IPT (SIADAP 2) 4

| | |
|--------------------------------|---|
| Artigo 4.º Periodicidade | 4 |
| Artigo 5.º Intervenientes..... | 4 |

SECÇÃO I DIRIGENTES SUPERIORES..... 4

| | |
|---|---|
| Artigo 6.º Parâmetros de avaliação..... | 4 |
|---|---|

SECÇÃO II DIRIGENTES INTERMÉDIOS..... 5

| | |
|---|---|
| Artigo 7.º Parâmetros de avaliação..... | 5 |
| Artigo 8.º Avaliação..... | 6 |
| Artigo 9.º Expressão da avaliação | 7 |
| Artigo 10.º Avaliadores..... | 7 |
| Artigo 11.º Efeitos..... | 8 |
| Artigo 12.º Processo de avaliação | 9 |

CAPÍTULO III AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS TRABALHADORES DO IPT (SIADAP 3) 10

SECÇÃO I AVALIAÇÃO..... 10

| | |
|--|----|
| Artigo 13.º Periodicidade..... | 10 |
| Artigo 14.º Requisitos funcionais para avaliação | 10 |
| Artigo 15.º Sucessão de avaliadores | 11 |
| Artigo 16.º Ponderação curricular..... | 11 |
| Artigo 17.º Parâmetros de avaliação | 12 |
| Artigo 18.º Contratualização dos parâmetros | 13 |
| Artigo 19.º Resultados | 13 |
| Artigo 20.º Avaliação dos resultados | 14 |
| Artigo 21.º Competências | 15 |
| Artigo 22.º Avaliação das competências | 15 |
| Artigo 23.º Avaliação final | 16 |
| Artigo 24.º Fundamentação das classificações de “Excelente”, “Muito Bom” e “Bom” | 16 |
| Artigo 25.º Reconhecimento de excelência | 17 |
| Artigo 26.º Critérios de desempate | 17 |
| Artigo 27.º Efeitos da avaliação..... | 17 |
| Artigo 28.º Menção de inadequado | 18 |
| Artigo 29.º Potencial de desenvolvimento dos trabalhadores..... | 18 |

SECÇÃO II INTERVENIENTES NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO 18

| | |
|--|----|
| Artigo 30.º Intervenientes no Processo..... | 18 |
| Artigo 31.º Avaliador | 19 |
| Artigo 32.º Avaliado..... | 20 |
| Artigo 33.º Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)..... | 20 |
| Artigo 34.º Comissão paritária | 21 |
| Artigo 35.º Presidente do IPT | 23 |

SECÇÃO III PROCESSO DE AVALIAÇÃO..... 23

| | |
|---|----|
| Artigo 36.º Ciclo de Gestão do IPT | 23 |
| Artigo 37.º Fases do Ciclo de Avaliação de Desempenho | 24 |
| Artigo 38.º Planeamento do processo de avaliação e definição de objetivos e resultados a atingir..... | 24 |
| Artigo 39.º Autoavaliação e avaliação | 25 |
| Artigo 40.º Garantia de cumprimento das quotas de menções de desempenho de Muito Bom e Bom..... | 26 |
| Artigo 41.º Reunião do CCA..... | 26 |
| Artigo 42.º Reunião entre avaliador e avaliado | 26 |
| Artigo 43.º Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação..... | 27 |
| Artigo 44.º Apreciação pela comissão paritária | 27 |
| Artigo 45.º Homologação..... | 27 |
| Artigo 46.º Reclamação e outras impugnações..... | 28 |
| Artigo 47.º Monitorização e revisão dos objetivos..... | 28 |
| Artigo 48.º Diferenciação de desempenhos | 29 |

CAPÍTULO IV NORMAS FINAIS..... 29

| | |
|-------------------------------------|----|
| Artigo 49.º Publicitação..... | 29 |
| Artigo 50.º Dúvidas e omissões..... | 30 |
| Artigo 51.º Norma revogatória | 30 |
| Artigo 52.º Entrada em vigor..... | 30 |

CAPÍTULO I
OBJETO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Artigo 1.º

Objeto

O presente Regulamento visa regular a aplicação do SIADAP no Instituto Politécnico de Tomar, em cumprimento da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua atual redação.

Artigo 2.º

Âmbito

1 – O presente regulamento relativo sistema de avaliação de desempenho aplica-se a todo o pessoal não docente em exercício de funções no Instituto Politécnico de Tomar, designadamente dirigentes superiores e de nível intermédio (SIADAP 2) e restantes trabalhadores do grupo de pessoal não docente, com vínculo de emprego público (SIADAP 3), independentemente da unidade orgânica a que estejam afetos.

2 – A regulamentação respeitante à avaliação do IPT (SIADAP 1) será objeto, sendo caso disso, de regulamento próprio.

Artigo 3.º

Definições

Considera-se, para os efeitos previstos no presente Regulamento que:

- a) Dirigente máximo do serviço é o Presidente do IPT;
- b) Dirigentes superiores são, os Vice-Presidentes do IPT, os Administradores do IPT e dos Serviços de Ação Social do IPT e os titulares de cargo dirigente de direção superior ou equiparados;
- c) Dirigentes intermédios são os titulares de cargo dirigente de direção intermédia ou equiparados.

CAPÍTULO II

Avaliação de Desempenho dos Dirigentes Superiores e Intermédios do IPT (SIADAP 2)

Artigo 4.º

Periodicidade

- 1 - A avaliação global do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios, tem periodicidade anual, e respeita ao desempenho do ano civil anterior.
- 2 - Sem prejuízo do referido no número anterior, para efeitos da ponderação da renovação das comissões de serviço, a apreciação global do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é realizada no termo das respetivas comissões de serviço, conforme o respetivo estatuto.
- 3 - A avaliação referida no n.º 1 pressupõe o exercício de funções como dirigente por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados.
- 4 - A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios, realizada nos termos do presente título não produz quaisquer efeitos na respetiva carreira de origem.
- 5 - A avaliação do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes é realizada anualmente nos termos dos n.ºs 4 a 6 do artigo 14.º e do artigo 16.º, do presente regulamento.

Artigo 5.º

Intervenientes

No processo de avaliação do desempenho dos dirigentes, no âmbito de cada serviço, intervêm os seguintes elementos:

- a) O avaliador;
- b) O avaliado;
- c) O conselho coordenador da avaliação, neste caso composto apenas por dirigentes superiores;
- d) O Presidente do IPT.

SECÇÃO I

DIRIGENTES SUPERIORES

Artigo 6.º

Parâmetros de avaliação

- 1 - A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) «Grau de cumprimento dos compromissos» constantes das respetivas cartas de missão, tendo por base os indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos em objetivos de eficácia, eficiência e qualidade nelas assumidos e na gestão dos recursos humanos, financeiros e materiais afetos ao serviço;
- b) «Competências» de liderança, de visão estratégica, de representação externa e de gestão demonstradas.

2 - A avaliação global do desempenho dos dirigentes superiores afere-se pelos níveis de sucesso obtidos nos parâmetros de avaliação traduzindo-se na verificação do sucesso global com superação do desempenho previsto em alguns domínios, face às exigências do exercício do cargo traduzidas naqueles parâmetros, no cumprimento de tais exigências ou no seu incumprimento.

3 - Os dirigentes superiores devem apresentar até 15 de maio de cada ano, ao Presidente do IPT, um relatório sintético explicitando os resultados obtidos face aos compromissos assumidos na carta de missão e sua evolução relativamente aos anos anteriores.

4 - A monitorização da avaliação anual releva para a avaliação global no final da comissão de serviço e pode fundamentar a sua cessação nos termos e no prazo previsto no respetivo estatuto.

5 - Os dirigentes superiores são avaliados pelo Presidente do IPT.

6 - A avaliação final do desempenho dos dirigentes superiores corresponde à avaliação final dos serviços, resultante do relatório de atividades anual.

7 - Pode ser atribuído aos dirigentes superiores o reconhecimento de desempenho excelente, nos termos previstos no n.º 5, do art.º 18.º, do Decreto-Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação (Lei do SIADAP).

8 - O reconhecimento de desempenho excelente confere a atribuição dos seguintes prémios de desempenho:

- a) Direção superior de 1.º grau, um prémio no valor previsto no n.º 3, do artigo 34.º, da Lei do SIADAP;
- b) Direção superior de 2.º grau, um prémio correspondente a 85 % do valor do prémio referido na alínea anterior.

SECÇÃO II

DIRIGENTES INTERMÉDIOS

Artigo 7.º

Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) «Resultados» obtidos nos objetivos da unidade orgânica que dirige;
- b) «Competências», integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.

Artigo 8.º

Avaliação

1 - Para efeitos do disposto no artigo anterior, os dirigentes intermédios, no início de cada ciclo anual de avaliação ou no início do exercício destas funções contratualizam com o respetivo avaliador os parâmetros de avaliação, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados, a registar em ficha de avaliação, de modelo correspondente ao anexo 2 do presente regulamento.

2 - O parâmetro relativo a «Resultados» assenta nos objetivos, em número não inferior a três, negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico.

3 - Os resultados obtidos em cada objetivo são valorados através de uma escala de três níveis nos seguintes termos:

- a) «Objetivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Objetivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) «Objetivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

4 - A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

5 - O parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas, para cada dirigente, em número não inferior a cinco.

6 - As competências referidas no número anterior são escolhidas, mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico se não existir acordo, de entre as constantes na lista que constitui anexo 3 ao presente regulamento.

7 - O Presidente do IPT, ouvido o CCA, estabelece por despacho duas competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios, escolhidas de entre as competências transversais nucleares constantes na lista referida no número anterior.

8 - Cada competência é valorada através de uma escala de três níveis nos seguintes termos:

- a) «Competência demonstrada a um nível elevado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Competência demonstrada», a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) «Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.

9 - A pontuação final a atribuir no parâmetro «Competências» é a média aritmética das pontuações atribuídas.

10 - Para a fixação da classificação final são atribuídas ao parâmetro «Resultados» uma ponderação mínima de 75 % e ao parâmetro «Competências» uma ponderação máxima de 25 %.

11 - A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

12 - As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

Artigo 9.º

Expressão da avaliação

1 - A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- a) Desempenho Muito bom, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Desempenho Bom, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 3,5 a 3,999;
- c) Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
- d) Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

2 - A atribuição da avaliação de desempenho muito bom é, por iniciativa do avaliado ou do avaliador, objeto de apreciação pelo conselho coordenador da avaliação para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando desempenho excelente.

3 - A diferenciação de desempenhos é garantida:

- a) Pela fixação da percentagem máxima de 15 % para as avaliações de desempenho de muito bom e, de entre estas, 5 % do total dos dirigentes, para o reconhecimento de desempenho excelente;
- b) Pela fixação da percentagem máxima de 15 % para as avaliações de desempenho de bom.

3 - As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o total de dirigentes intermédios avaliados no serviço, podendo haver, pelo menos, um dirigente com tal reconhecimento no caso de a aplicação da referida percentagem resultar em número inferior à unidade.

Artigo 10.º

Avaliadores

1 - Os dirigentes intermédios do 1.º grau são avaliados pelo dirigente superior de quem diretamente dependam.

2 - Os demais dirigentes intermédios são avaliados pelo dirigente de quem diretamente dependam.

Artigo 11.º

Efeitos

1 - A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios tem os efeitos previstos no presente artigo e no respetivo estatuto.

2 - A atribuição da menção de desempenho inadequado constitui fundamento para a cessação da respetiva comissão de serviço.

3 - A não aplicação do SIADAP 3 por razão imputável ao dirigente intermédio determina a cessação da respetiva comissão de serviço e a não observância, sem fundamento, das orientações do conselho coordenador da avaliação deve ser tida em conta na respetiva avaliação de desempenho.

4 - O reconhecimento de desempenho excelente confere aos dirigentes intermédios a atribuição de prémio de desempenho nos seguintes termos:

- a) Direção intermédia de 1.º grau, um prémio correspondente a 80 % do valor do prémio referido na alínea a), do n.º 8, do artigo 6.º, do presente regulamento;
- b) Direção intermédia de 2.º grau, um prémio correspondente a 70 % do valor do prémio referido na alínea a), do n.º 8, do artigo 6.º, do presente regulamento;
- c) Direção intermédia de 3.º grau ou inferior, um prémio correspondente a 60 % do valor do prémio referido na alínea a), do n.º 8, do artigo 6.º, do presente regulamento.

5 - O reconhecimento de desempenho muito bom confere aos dirigentes intermédios a atribuição de prémio de desempenho nos seguintes termos:

- a) Direção intermédia de 1.º grau, um prémio correspondente a 75 % do valor do prémio apurado nos termos da alínea a) do número anterior;
- b) Direção intermédia de 2.º grau, um prémio correspondente a 75 % do valor do prémio referido na alínea b) do número anterior;
- c) Direção intermédia de 3.º grau ou inferior, um prémio correspondente a 75 % do valor do prémio referido na alínea c) do número anterior.

6 - O reconhecimento de desempenho bom confere aos dirigentes intermédios a atribuição de prémio de desempenho nos seguintes termos:

- a) Direção intermédia de 1.º grau, um prémio correspondente a 50 % do valor do prémio apurado nos termos da alínea a), do n.º 4;
- b) Direção intermédia de 2.º grau, um prémio correspondente a 50 % do valor do prémio referido na alínea b), do n.º 4;

- c) Direção intermédia de 3.º grau ou inferior, um prémio correspondente a 50 % do valor do prémio referido na alínea c), do n.º 4.

Artigo 12.º

Processo de avaliação

No que não estiver previsto no presente título, ao processo de avaliação dos dirigentes intermédios aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no capítulo III do presente regulamento.

CAPÍTULO III

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS TRABALHADORES DO IPT (SIADAP 3)

SECÇÃO I

AVALIAÇÃO

Artigo 13.º

Periodicidade

1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores que integram o grupo de pessoal não docente do IPT, e que doravante serão designados apenas por trabalhadores, é de carácter anual.

2 - A avaliação respeita ao desempenho do ano civil anteriores.

Artigo 14.º

Requisitos funcionais para avaliação

1 - No caso de trabalhador que, no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, tenha constituído relação jurídica de emprego público com o IPT há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.

2 - No caso de trabalhador que, no ano anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, seis meses e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço ou unidade orgânica onde o tenha prestado, o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente capítulo.

3 - Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, o serviço efetivo deve ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto direto pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, a realização de avaliação.

4 - No caso de quem, no ano civil anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos seis meses, mas não tenha o correspondente serviço efetivo conforme definido no presente regulamento ou, estando na situação prevista no n.º 3, não tenha obtido decisão favorável do CCA, não é realizada avaliação nos termos do presente título.

5 - No caso previsto no número anterior releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos da presente lei ou das suas adaptações, ainda que por ponderação curricular, não incidindo sobre os trabalhadores abrangidos por esta medida as percentagens previstas no n.º 1 do artigo 48.º

6 - Se no caso previsto no n.º 4 o titular da relação jurídica de emprego público não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação por ponderação curricular, realizada nos termos do artigo 16.º

7 - No ano de ingresso na Administração Pública ou de integração em diferente carreira ou categoria o trabalhador contratualiza com o avaliador competente os parâmetros de avaliação, no período máximo de 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental.

8 - Quando decorra um período inferior a seis meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo e o trabalhador tenha mais de seis meses de serviço efetivo, é-lhe atribuída a avaliação de desempenho regular, para efeitos do disposto no n.º 7 do artigo 156.º da LTFP.

Artigo 15.º

Sucessão de avaliadores

1 - Se no decorrer do ciclo avaliativo se sucederem vários avaliadores, tem competência para avaliar o avaliador que tiver a qualidade de superior hierárquico no momento da realização da avaliação.

2 - No caso previsto no número anterior, o avaliador cessante, previamente ao termo do exercício do seu cargo ou função, assegura a entrega dos elementos adequados a uma efetiva avaliação, referente ao período em que o trabalhador foi seu avaliado (anexo 14).

3 - Em caso de alteração de unidade orgânica e/ou de serviço do trabalhador, compete aos anteriores avaliadores remeter ao novo avaliador do serviço de destino do trabalhador os elementos adequados a uma efetiva avaliação.

4 - Os elementos a que se referem os números anteriores devem contemplar uma pronúncia sobre todos os objetivos e competências contratualizados, referente ao período de contacto funcional entre o avaliador e avaliado, e serem remetidos na forma escrita.

Artigo 16.º

Ponderação curricular

1 - A avaliação por ponderação curricular é diferenciada por graus de complexidade funcional e funções desempenhadas e traduz-se na avaliação do currículo do trabalhador, referente aos últimos três anos, sendo considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional e a valorização curricular;
- c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.

2 - A avaliação é solicitada pelo trabalhador, até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação, em requerimento apresentado ao Presidente do IPT, acompanhado da documentação que o trabalhador considere relevante, podendo juntar declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

3 - A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação final qualitativa e quantitativa ou o reconhecimento de mérito significando desempenho excelente, de

acordo com o estabelecido nos artigos 23.º e 24.º, bem como as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas no presente regulamento.

4 - A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em ata, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.

5 - Os critérios referidos no número anterior podem ser estabelecidos uniformemente para todos os serviços por despacho normativo do membro do Governo responsável pela Administração Pública.

6 - A avaliação por ponderação curricular é realizada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço.

7 - A fim de garantir o cumprimento dos prazos previstos na presente lei, devem os serviços informar, na primeira quinzena de dezembro do ano que antecede a avaliação, os trabalhadores abrangidos pelo disposto nos n.ºs 4 a 6 do artigo 14.º, que não disponham de avaliação anterior que releve ou pretendam a sua alteração, que devem requerer a avaliação por ponderação curricular, nos termos do presente artigo.

Artigo 17.º

Parâmetros de avaliação

1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) «Resultados» obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica;
- b) «Competências» que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

2 - Excecionalmente, a avaliação do desempenho pode incidir apenas sobre o parâmetro "Competências", previsto na alínea b) número anterior, mediante decisão fundamentada do Presidente do IPT, ouvido o CCA, desde que cumulativamente estejam reunidas as seguintes condições:

- a) Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigido o 12.º de escolaridade ou equivalente;
- b) Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

3 - As competências são previamente escolhidas para cada trabalhador, em número não inferior a oito.

4 - Na escolha das competências aplica-se o disposto no artigo 21.º, sendo, contudo, obrigatória uma competência relativa à capacidade de realização e orientação para resultados.

5 - Sempre que para o exercício das suas funções o trabalhador estiver em contacto profissional regular com outros trabalhadores ou utilizadores, o avaliador deve ter em conta a informação através deles obtida sobre o desempenho, com contributo para a avaliação, devendo registá-la no processo de avaliação e refleti-la na avaliação das competências.

6 - À avaliação de cada competência ao abrigo do presente artigo aplica-se o disposto no n.º 1 do art.º 22.º

7 - A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respetiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.

8 - A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

Artigo 18.º

Contratualização dos parâmetros

1 - Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 7 e 8, do art.º 14.º, a contratualização dos parâmetros ocorre no início de cada período anual de avaliação ou no início do exercício de novas funções no mesmo ou em diferente serviço ou unidade orgânica.

2 - Para os efeitos previstos no número anterior, é efetuada a reunião entre o avaliador e avaliado, destinada a contratualizar os objetivos, respetivos indicadores de medida e critérios de superação, bem como as competências a demonstrar e a formação a associar às mesmas.

3 - Não existindo acordo sobre a definição dos parâmetros referidos no número anterior prevalece a decisão do avaliador, devendo o avaliado proceder à justificação em ficha de avaliação dos motivos que fundamentam a sua discordância.

4 - A reunião de contratualização referida no n.º 2 pode ser precedida de reunião de análise do dirigente com todos os avaliados que integrem a respetiva unidade orgânica ou equipa, designadamente quando existirem objetivos partilhados.

Artigo 19.º

Resultados

1 - O parâmetro «Resultados» decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do serviço e do IPT, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

2 - Os objetivos são, designadamente:

- 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 trabalhador.

3 - A contratualização de objetivos a atingir efetua-se de acordo com as seguintes regras:

- a) Os objetivos a atingir por cada trabalhador devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de ausência de acordo, a posição do avaliador;
- b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador 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 trabalhador podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

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

5 - No início do ciclo avaliativo são fixados um mínimo de três e um máximo de sete objetivos para cada trabalhador que, em regra, se enquadrem em várias áreas das previstas no n.º 2 e tenham particularmente em conta o posto de trabalho do trabalhador.

6 - 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.

7 - Os indicadores de medida do desempenho não devem ultrapassar o número de três.

Artigo 20.º

Avaliação dos resultados

1 - Tendo presente a medição do grau de cumprimento de cada objetivo, de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é expressa em três níveis:

- a) «Objetivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Objetivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;

c) «Objetivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

2 - A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

3 - Embora com desempenho efetivo, sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, e não tenha sido possível renegociar novos objetivos, a avaliação deve decorrer relativamente a outros objetivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes.

4 - A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada previstos no n.º 4 do artigo anterior, em regra, será idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita avaliação diferenciada consoante o contributo de cada trabalhador.

Artigo 21.º

Competências

1 - O parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco e não superior a oito.

2 - As competências referidas no número anterior são escolhidas, mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador se não existir acordo, de entre as competências e os comportamentos associados constantes, para cada carreira, nas listas que constituem os anexos IV, V e VI, ao presente regulamento.

3 - É obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas para os trabalhadores que se encontrem em efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.

4 - O Presidente do IPT, ouvido o CCA, estabelece duas competências transversais nucleares a que se subordina a avaliação dos trabalhadores, definidas por grau de complexidade funcional, de entre as definidas nos anexos os anexos 4, 5 e 6, ao presente regulamento.

5 - Entre as competências definidas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo INA, I. P.

6 - A formação a que se refere o número anterior é objeto de avaliação pela entidade formadora.

Artigo 22.º

Avaliação das competências

1 - A avaliação das competências é aferida em resultado do número dos comportamentos associados que sejam observados, de acordo com grelha que consta do anexo 7 ao presente regulamento e é expressa em três níveis:

a) «Competência demonstrada a um nível elevado», a que corresponde uma pontuação de 5;

- b) «Competência demonstrada», a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) «Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.

2 - A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Competências» é a média aritmética das pontuações atribuídas às competências avaliadas.

3 - A classificação da competência a que se refere o n.º 5 do artigo anterior é majorada em 1 nível, até à pontuação máxima de 5, quando a avaliação obtida na formação correspondente é positiva.

Artigo 23.º

Avaliação final

1 - A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2 - Para o parâmetro «Resultados» é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro «Competências» uma ponderação máxima de 40 %.

3 - Cabe ao Presidente do IPT, ouvido o CCA, estabelecer as ponderações a observar, podendo as mesmas ser diferenciadas em razão das carreiras, categorias, áreas funcionais ou postos de trabalho.

4 - Por despacho do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, podem ser estabelecidos limites diferentes dos fixados no número anterior em função de carreiras e, por despacho conjunto com o membro do Governo da tutela, podem igualmente ser fixados outros limites diferentes para carreiras especiais ou em função de especificidades das atribuições de serviços ou da sua gestão.

5 - A avaliação final é expressa nas seguintes menções:

- a) Muito bom, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Bom, Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
- e) Regular, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,499;
- f) Inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador..

6 - As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

Artigo 24.º

Fundamentação das classificações de “Excelente”, “Muito Bom” e “Bom”

1 - As classificações de “Desempenho Excelente” e de desempenho “Muito Bom” ou “Bom” dependem da fundamentação das mesmas pelo avaliador, sendo que só poderão ser objeto de validação se forem

fundamentadas com base em fatores evidenciáveis, referenciados nas propostas de avaliação, e se verifique, no caso da classificação de “Desempenho Excelente”, pelo menos dois, e no caso da classificação de desempenho “Muito Bom” ou Bom”, pelo menos um, dos fatores a seguir indicados:

- a) O desempenho do avaliado tenha tido impacto ou contribuído de forma assinalável para desempenho relevante da unidade orgânica que integra;
- b) O desempenho do avaliado tenha produzido uma mais-valia cuja relevância e utilidade possa ser extensível às demais unidades orgânicas do IPT;
- c) O desempenho do avaliado tenha contribuído significativamente para criar um fator positivamente diferenciador do IPT relativamente a instituições congéneres nacionais;

2 - A não validação das classificações de “Desempenho Excelente” e de desempenho “Muito Bom” ou “Bom”, que obedçam aos requisitos definidos no número anterior, por excederem as quotas definidas, obedecerá critério da menor classificação quantitativa.

Artigo 25.º

Reconhecimento de excelência

1 - A atribuição da menção qualitativa 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.

2 - A iniciativa prevista no número anterior deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço, de entre os referidos no n.º 1, do art.º anterior.

3 - O reconhecimento do mérito previsto no n.º 1 é objeto de publicitação no serviço pelos meios internos considerados mais adequados.

4 - Para efeitos de aplicação da legislação sobre carreiras e remunerações, a avaliação máxima nela prevista corresponde à menção qualitativa de Desempenho excelente.

Artigo 26.º

Crítérios de desempate

Quando não sejam suficientes os critérios de desempate fixados por parte do CCA e seja necessário proceder a desempate entre trabalhadores, relevam, consecutivamente:

- a) A avaliação obtida no parâmetro resultados;
- b) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo.

Artigo 27.º

Efeitos da avaliação

A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
- b) Diagnóstico de necessidades de formação;
- c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
- d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;
- e) Alteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador e atribuição de prémios de desempenho, nos termos da legislação aplicável.

Artigo 28.º

Menção de inadequado

1 - A atribuição da menção qualitativa de Desempenho inadequado deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

- a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador;
- b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.

2 - As necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional, no ano subsequente imediato.

3 - Para efeitos de aplicação do disposto em matéria de procedimento disciplinar, na LTFP, a avaliação de desempenho negativa nela prevista corresponde à menção qualitativa de inadequado.

Artigo 29.º

Potencial de desenvolvimento dos trabalhadores

1 - O sistema de avaliação do desempenho deve permitir a identificação do potencial de evolução e desenvolvimento dos trabalhadores e o diagnóstico das respetivas necessidades de formação, devendo estas ser consideradas no plano de formação anual do IPT.

2 - A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência do posto de trabalho que lhe está atribuído, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

SECÇÃO II

INTERVENIENTES NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Artigo 30.º

Intervenientes no Processo

Intervêm no processo de avaliação:

- a) O avaliador formal – superior hierárquico do avaliado;
- b) O avaliador informal – funcionários, docentes ou não docentes, que exerça na maior parte do tempo os poderes de direção funcional do avaliado;
- c) O avaliado;
- d) O conselho de coordenação da avaliação (CCA);
- e) A comissão paritária;
- f) O Presidente do IPT, enquanto dirigente máximo do IPT.

Artigo 31.º

Avaliador

1 - A avaliação é da competência:

- a) Do superior hierárquico imediato (*avaliador formal*) ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, ou
- b) Quando os poderes de direção funcional caibam, na maior parte do tempo, a outro trabalhador que não o superior hierárquico, a este trabalhador (*avaliador informal*).

2 - Cabe ao avaliador:

- a) Negociar os objetivos do avaliado, de acordo com os objetivos e resultados fixados para a sua unidade orgânica ou em execução das respetivas competências, e fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação de objetivos, no quadro das orientações gerais fixadas pelo CCA;
- b) Rever regularmente com o avaliado os objetivos negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;
- c) Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação, nos termos da alínea b) do art.º 17.º e do art.º 21.º;
- d) Avaliar os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
- e) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;
- f) Fundamentar as avaliações de Muito Bom, Bom e Inadequado, para os efeitos previstos na lei.
- g) Remeter os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação ao dirigente máximo ou ao novo avaliador, nos termos previstos no 15.º.

3 – O exercício das competências previstas nas alíneas a), c) e d), do número anterior, por avaliador informal, carecem sempre se homologação intermédia pelo avaliador formal.

4 - O superior hierárquico imediato deve recolher e registar os contributos que reputar adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação, designadamente quando existam trabalhadores com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados.

5 - A ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para não avaliar o trabalhador.

Artigo 32.º

Avaliado

1 - Em cumprimento dos princípios enunciados na lei, o avaliado tem direito:

- a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos e resultados que tenha contratualizado;
- b) À avaliação do seu desempenho, no prazo legalmente fixado.

2 - Constituem deveres do avaliado:

- a) Contratualizar com o avaliador os objetivos e as competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida;
- b) Participar na determinação da formação a associar à competência contratualizada, a realizar no ciclo em avaliação;
- c) Proceder à respetiva autoavaliação como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo avaliativo.

3 - É garantida aos avaliados o conhecimento dos objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.

4 - É garantido ao avaliado o direito de reclamação e de impugnação jurisdicional.

Artigo 33.º

Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

1 - Junto do Presidente do IPT o CCA, ao qual compete:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão do IPT;
- b) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de 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 os trabalhadores do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira;
- d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho Muito Bom, Bom ou Inadequado, bem como proceder ao reconhecimento do Desempenho Excelente;
- e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados;
- f) Exercer as demais competências que, por lei ou por este regulamento, lhe são cometidas;
- 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 5 do art.º 23.º

2 - O CCA é presidido pelo(a) Presidente do IPT e integra o(a) Vice-Presidente do IPT, a designar pelo(a) Presidente do IPT quando exista mais que um(a), a responsável pela Divisão de Recursos Humanos do IPT e os titulares de cargos dirigentes das unidades orgânicas o IPT.

3 - O CCA tem uma composição restrita ao Presidente do IPT, aos Administradores do IPT e dos SAS.IPT e à responsável pela Divisão de Recursos Humanos, quando o exercício das suas competências incidir sobre o desempenho de dirigentes intermédios.

4 - O Presidente do IPT poderá delegar no Vice-Presidente do IPT a Presidência do CCA, que igualmente o substituirá nas suas ausências e impedimentos.

Artigo 34.º

Comissão paritária

1 - Junto do Presidente do IPT funciona uma comissão paritária com competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados, antes da homologação.

2 - A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes do IPT, designados pelo Presidente do IPT, um dos quais membro do CCA, e dois representantes dos trabalhadores por estes eleitos.

3 - Os vogais representantes do IPT são designados em número de quatro, pelo período de quatro anos, sendo dois efetivos, um dos quais orienta os trabalhos da comissão, e dois suplentes.

4 - Os vogais representantes dos trabalhadores são eleitos, pelo período de quatro anos, em número de seis, sendo dois efetivos e quatro suplentes, através de escrutínio secreto pelos trabalhadores que constituem o universo de trabalhadores não docentes do IPT.

5 - O processo de eleição dos vogais representantes dos trabalhadores deve decorrer em Dezembro e é organizado nos termos de despacho do Presidente do IPT que é publicitado na sua página eletrónica e do qual constam, entre outros, os seguintes pontos:

- a) Data limite para indicação, pelos trabalhadores, dos membros da mesa ou mesas de voto, referindo expressamente que, na ausência dessa indicação, os mesmos são designados pelo Presidente do IPT até quarenta e oito horas antes da realização do ato eleitoral;
- b) Número de elementos da mesa ou mesas de voto, o qual não deve ser superior a cinco por cada mesa, incluindo os membros suplentes;
- c) Data do ato eleitoral;
- d) Período e local do funcionamento das mesas de voto;
- e) Data limite da comunicação dos resultados ao Presidente do IPT;
- f) Dispensa dos membros das mesas do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que tem lugar a eleição, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto.

6 - A não participação dos trabalhadores na eleição implica a não constituição da comissão paritária sem, contudo, obstar ao prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação por esse órgão.

7 - Os vogais efetivos são substituídos pelos vogais suplentes quando tenham de interromper o respetivo mandato ou sempre que a comissão seja chamada a pronunciar-se sobre processos em que aqueles tenham participado como avaliados ou avaliadores.

8 - Quando se verificar a interrupção do mandato de pelo menos metade do número de vogais efetivos e suplentes, representantes do IPT, por um lado, ou eleitos em representação dos avaliados, por outro, os procedimentos previstos nos n.ºs 3 e 4 podem ser repetidos, se necessário, por uma única vez e num prazo de cinco dias.

9 - Nos casos do número anterior, os vogais designados ou eleitos para preenchimento das vagas completam o mandato daqueles que substituem, passando a integrar a comissão até ao termo do período de funcionamento desta.

10 - Nas situações previstas no n.º 8, a impossibilidade comprovada de repetição dos procedimentos referidos não é impeditiva do prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação pela comissão paritária.

Artigo 35.º

Presidente do IPT

1 - Compete ao Presidente do IPT:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas do serviço;
- b) Coordenar e controlar o processo de avaliação, de acordo com os princípios e regras definidos na lei;
- c) Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação, nos termos da lei e do presente regulamento;
- d) Assegurar o cumprimento no IPT das regras estabelecidas na lei e no presente regulamento, em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;
- e) Homologar as avaliações;
- f) Decidir das reclamações dos avaliados;
- g) Assegurar a elaboração do relatório da avaliação do desempenho, que integra o relatório de atividades do IPT no ano da sua realização;
- h) Exercer as demais competências que lhe são cometidas pela lei e pelo presente regulamento.

2 - Quando o Presidente do IPT não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores ou pelo CCA, no caso previsto no n.º 5 do artigo 39.º, atribui nova menção qualitativa e respetiva quantificação, com a respetiva fundamentação.

3 - A competência prevista na alínea e) do n.º 1 pode ser delegada nos Vice-Presidentes do IPT.

SECÇÃO III

PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Artigo 36.º

Ciclo de Gestão do IPT

O processo de avaliação articula-se com o ciclo de gestão do IPT que integra as seguintes fases:

- a) Fixação dos objetivos do IPT para o ano seguinte, tendo em conta a sua missão, as suas atribuições, os objetivos estratégicos plurianuais, os resultados da avaliação do desempenho e as disponibilidades orçamentais, a ter lugar até ao final de outubro de cada ano;
- b) Aprovação do orçamento e aprovação, manutenção ou alteração do mapa do respetivo pessoal, para o ano seguinte, nos termos da legislação aplicável, a ter lugar até ao final de dezembro de cada ano;

- c) Elaboração e aprovação do plano de atividades do IPT para o ano seguinte, incluindo os objetivos, atividades, indicadores de desempenho do serviço e de cada unidade orgânica, a ter lugar até ao final de Dezembro de cada ano;
- d) Monitorização e eventual revisão dos objetivos do IPT e de cada unidade orgânica, em função de contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo, a ter lugar ao longo do ano a que respeita;
- e) Elaboração do relatório de atividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados, nele integrando o balanço social e o relatório de autoavaliação do desempenho do IPT previsto na lei, a ter lugar até ao final de maio do ano seguinte àquele a que respeita o relatório.

Artigo 37.º

Fases do Ciclo de Avaliação de Desempenho

O processo de avaliação dos trabalhadores do IPT compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação e definição de competências, objetivos e resultados a atingir;
- b) Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação;
- c) Realização da autoavaliação e da avaliação;
- d) Harmonização e validação das propostas de avaliação e reconhecimento de desempenhos excelentes;
- e) Reunião entre avaliador e avaliado para comunicação da avaliação de desempenho anterior, e contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação das competências e formação associada;
- f) Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária;
- g) Homologação;
- h) Reclamação e outras impugnações;
- i) Monitorização e revisão dos objetivos.

Artigo 38.º

Planeamento do processo de avaliação e definição de objetivos e resultados a atingir

1 - O planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir deve decorrer no último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo e obedece às seguintes regras:

- a) O processo é da iniciativa e responsabilidade do Presidente do IPT e deve decorrer das orientações fundamentais dos documentos que integram o ciclo de gestão, das competências de cada unidade orgânica e da gestão articulada de atividades, centrada na arquitetura transversal dos processos internos de produção;
- b) A definição de objetivos e resultados a atingir pelas unidades orgânicas deve envolver os respetivos dirigentes e trabalhadores, assegurando a uniformização de prioridades e alinhamento interno da atividade do IPT com os resultados a obter, a identificação e satisfação do interesse público e das necessidades dos utilizadores;
- c) A planificação em cascata, quando efetuada, deve evidenciar o contributo de cada unidade orgânica para os resultados finais pretendidos para o serviço;
- d) A definição de orientações que permitam assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

2 - O planeamento dos objetivos e resultados a atingir pelo IPT é considerado pelo CCA no estabelecimento de orientações para uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho, para a fixação de indicadores, em particular os relativos à superação de objetivos, e para validar as avaliações de desempenho de Muito Bom, Bom ou Inadequado, bem como o reconhecimento de Desempenho Excelente.

3 - Na fase de planeamento estabelecem-se as articulações necessárias na aplicação dos vários subsistemas que constituem o SIADAP, nomeadamente visando o alinhamento dos objetivos do IPT, dos dirigentes e demais trabalhadores.

Artigo 39.º

Autoavaliação e avaliação

1 - A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2 - A autoavaliação é obrigatória e concretiza-se através de preenchimento de ficha própria, cujo modelo constitui os anexos 8 e 9, ao presente regulamento, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3 - A avaliação é efetuada pelo avaliador nos termos da lei e do presente regulamento, das orientações transmitidas pelo CCA e em função dos parâmetros e respetivos indicadores de desempenho.

4 - A avaliação é presente ao CCA para efeitos de harmonização de propostas de avaliações de desempenho Muito Bom, Bom ou Inadequado, ou de reconhecimento de Desempenho excelente.

4 - A autoavaliação e a avaliação devem, em regra, decorrer na 1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo.

5 - A autoavaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.

Artigo 40º

Garantia de cumprimento das quotas de menções de desempenho de Muito Bom e Bom

Como forma de garantir a diferenciação de desempenhos e a observância dos limites das quotas de classificação ~~em~~ de desempenho Muito Bom e Bom, cada avaliador não pode apresentar ao CCA um número de propostas de atribuição de menções de desempenho de Muito Bom e Bom, superior a 30%, para cada uma daquelas menções, com arredondamento por excesso, do número dos seus avaliados de um mesmo grupo profissional.

Artigo 41.º

Reunião do CCA

Na 2.ª quinzena de Janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, em regra, realizam-se as reuniões do CCA para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, procedendo:

- a) À validação das propostas de avaliação de Desempenho Muito Bom;
- b) À validação das propostas de avaliação de Desempenho Bom;
- c) À validação das propostas de avaliação de Desempenho Inadequado;
- d) À análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento do Desempenho Excelente.

2 - Em caso de não validação da proposta de avaliação, o CCA estabelece a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos do disposto do n.º 5 do art.º 23.º

3 - Nos casos previstos no número anterior o CCA transmite a classificação final ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado na reunião de avaliação e a remeta para homologação.

4 - O reconhecimento do desempenho excelente, implica declaração formal do CCA.

Artigo 42.º

Reunião entre avaliador e avaliado

1 – Até ao final do mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo e após a harmonização referida no artigo anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.

2 - No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador, identificar as suas expectativas de desenvolvimento bem como abordar os demais efeitos previstos no artigo 27.º

3 - Considerando os objetivos fixados para a respetiva unidade orgânica, no decurso da reunião, são contratualizados os parâmetros de avaliação para o novo ciclo de avaliação iniciado, registando na ficha de avaliação, de modelo correspondente ao anexos 10 e 11 do presente regulamento, os objetivos, bem como os respetivos indicadores de medida e critérios de superação, e as competências a demonstrar.

Artigo 43.º

Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação

1 - Após a reunião de avaliação, o CCA verifica o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, sinalizando os casos de incumprimento e determinando a fixação dos referidos parâmetros no prazo máximo de 10 dias úteis.

2 - Findo o prazo referido no número anterior, sem que a contratualização tenha ocorrido, o imediato superior hierárquico do avaliador, ou, na sua ausência, o conselho coordenador da avaliação, contratualiza os parâmetros em falta.

3 - O disposto nos números anteriores é considerado para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.

Artigo 44.º

Apreciação pela comissão paritária

1 - O trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao Presidente do IPT, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.

2 - O requerimento deve ser acompanhado da documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.

3 - A audição da comissão paritária não pode, em caso algum, ser recusada.

4 - A comissão paritária pode solicitar ao avaliador, ao avaliado ou, sendo o caso, ao CCA os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, bem como convidar avaliador ou avaliado a expor a sua posição, por uma única vez, em audição, cuja duração não poderá exceder trinta minutos.

5 - A apreciação da comissão paritária é feita no prazo de 10 dias úteis contado a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

6 - O relatório previsto no número anterior é subscrito por todos os vogais e, no caso de não se verificar consenso, deve conter as propostas alternativas apresentadas e respetiva fundamentação.

Artigo 45.º

Homologação

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 46.º

Reclamação e outras impugnações

- 1 - O prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de 10 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 10 dias úteis.
- 2 - Na decisão sobre reclamação, o Presidente do IPT tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como os relatórios da comissão paritária ou do CCA sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.
- 3 - Do ato de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação jurisdicional, nos termos gerais.
- 4 - A decisão jurisdicional favorável confere ao trabalhador o direito a ver revista a sua avaliação ou a ser-lhe atribuída nova avaliação.
- 5 - Sempre que não for possível a revisão da avaliação, designadamente por substituição superveniente do avaliador, é competente para o efeito o novo superior hierárquico ou o Presidente do IPT, a quem cabe proceder a nova avaliação.

Artigo 47.º

Monitorização e revisão dos objetivos

- 1 - No decorrer do período de avaliação, são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar:
 - a) A reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;
 - b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;
 - c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.
- 2 - O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.
- 3 - Devem realizar-se, pelo menos, uma reunião intercalar com aquele objetivo, preferencialmente até ao final do mês de julho do ano do ciclo de avaliação.
- 4 - Das reuniões referidas no número anteriores são preenchidas e assinadas Fichas de Monitorização, conforme modelo que constitui o anexo 12 ao presente regulamento.
- 5 - A revisão dos objetivos, referida na alínea a), do n.º 1, não pode ocorrer mais que 2 (duas) vezes no mesmo ciclo de avaliação e constará de Fichas preenchidas e assinadas, conforme modelo que constitui o anexo 13 do presente regulamento.

Artigo 48.º

Diferenciação de desempenhos

1 - Diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação das seguintes percentagens:

- a) 30 % para as avaliações de desempenho Muito Bom e, de entre estas, 10 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento do Desempenho Excelente;
- b) 30 % para as avaliações de desempenho Bom.

2 - As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o total de trabalhadores avaliados, com exceção dos trabalhadores referidos no n.º 5 do artigo 14.º, com aproximação por excesso, quando.

3 - As quotas obtidas nos termos do número anterior são distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras onde se inserem os trabalhadores do IPT, podendo ainda, num segundo nível de desagregação, ser distribuídas entre unidades orgânicas do IPT.

4 – Para efeitos do disposto no número anterior são consideradas as seguintes carreiras no IPT:

- a) Carreira de Técnico Superior;
- b) Carreiras de Especialista e Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação;
- c) Carreira de Assistente Técnico;
- d) Carreira de Assistente Operacional.

6 - A atribuição das quotas, nos termos dos números anteriores, é da exclusiva responsabilidade do Presidente do IPT, cabendo-lhe ainda assegurar o seu estrito cumprimento.

7 - A atribuição das quotas resultantes dos números anteriores deve ser do conhecimento de todos os avaliadores e avaliados, através da sua divulgação na página eletrónica do IPT.

8 - É especial dever dos avaliadores terem em devida conta as quotas atribuídas, na avaliação dos seus avaliados, em ordem a evitar que sejam excedidas, podendo o cumprimento de tal dever ser especialmente tido em conta na sua própria avaliação de desempenho.

CAPÍTULO IV NORMAS FINAIS

Artigo 49.º

Publicitação

1 - São objeto de publicitação obrigatória na página eletrónica do IPT:

- a) As orientações do CCA emitidas na fase de planeamento, designadamente as previstas no n.º 1 do art.º 38.º;

- b) A ata do conselho coordenador da avaliação que contém os critérios para a ponderação curricular e a respetiva valoração;
- c) A atribuição do reconhecimento de desempenho excelente;
- d) As menções qualitativas e respetiva quantificação, quando fundamentem a mudança de posição remuneratória não obrigatória ou a atribuição de prémio de desempenho;
- e) O resultado global da aplicação do SIADAP, contendo o número das diferentes menções de desempenho atribuídas por carreira e categoria.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior e de outros casos de publicitação previstos na presente lei, os procedimentos relativos ao SIADAP 3 têm carácter confidencial, sendo os resultados de avaliação de cada trabalhador arquivados no respetivo processo individual.

3 - Com exceção do avaliado, ficam sujeitos ao dever de sigilo todos os intervenientes no processo de avaliação, bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo.

4 - O acesso à documentação relativa ao SIADAP 3 subordina-se ao disposto no Código do Procedimento Administrativo e à legislação relativa ao acesso a documentos administrativos.

Artigo 50.º

Dúvidas e omissões

1 - As dúvidas resultantes da aplicação do presente regulamento são resolvidas por despacho do Presidente do IPT, tendo presente o disposto na legislação aplicável à avaliação de desempenho e a demais legislação e regulamentação enquadradora da atividade do IPT.

2 - Em tudo o que for omissis no presente regulamento, aplica-se a lei ou regulamentos aplicáveis que supram a omissão, ou não existindo, será a mesma suprida por norma a criar por despacho do Presidente do IPT, ouvido o CCA.

Artigo 51.º

Norma revogatória

São revogadas todas as normas regulamentares que, anteriormente, regulavam a mesma matéria objeto do presente regulamento.

Artigo 52.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento interno entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pelo Presidente do IPT, aplicando-se a partir do ciclo de avaliação que tem início em Janeiro de 2025.

| Versão | Alterações | Data |
|---------------|--|-------------|
| 1 | Versão inicial | 13-10-21 |
| 2 | Atualização do regulamento de acordo com o Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro | 25-02-25 |

Elaborado:

Aprovado:
