

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

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 (SIADAP 3), independentemente da unidade orgânica a que estejam afetos e do título jurídico da relação de trabalho, desde que o respetivo contrato seja por prazo superior a seis meses.

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 e dirigente Superior do 1.º grau é o Presidente do IPT;
- b) Dirigentes superiores do 2.º grau são, o Vice-Presidente do IPT, os Diretores das Escolas, 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 é feita no termo das respetivas comissões de serviço, conforme o respetivo estatuto, ou no fim do prazo para que foram nomeados.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é objeto de monitorização intercalar.

3 - O período de monitorização intercalar corresponde ao ano civil, pressupondo o desempenho 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 bienalmente nos termos dos n.ºs 5 a 7 do artigo 15.º e do artigo 16.º, do presente regulamento.

SECÇÃO I

DIRIGENTES SUPERIORES

Artigo 5.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, conforme modelo que constitui o *anexo* /ao presente regulamento;
- b) «Competências» de liderança, de visão estratégica, de representação externa e de gestão demonstradas.

2 - Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, os dirigentes superiores do 2.º grau, no início da sua comissão de serviço e no quadro das suas competências legais, delegadas ou subdelegadas, assinam com o dirigente máximo uma carta de missão, a qual constitui um compromisso de gestão onde, de forma explícita, são definidos os objetivos, se possível quantificados e calendarizados, a atingir no decurso do exercício de funções, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.

3 - A carta de missão referida no número anterior poderá ser substituída por plano de ação proposto pelo dirigente a avaliar para o período do seu mandato, que seja ou tenha sido aprovado pelo dirigente máximo.

Artigo 6.º

Monitorização intercalar

Para efeitos da monitorização intercalar, prevista no n.º 2, do art.º 4.º, os dirigentes superiores do 2.º grau devem apresentar ao dirigente máximo do serviço um relatório sintético explicitando os resultados obtidos face aos compromissos assumidos na carta de missão, ou no plano de ação, sendo o caso, e sua evolução relativamente aos anos anteriores.

Artigo 7.º

Expressão da avaliação

1 - A avaliação 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.

2 - A monitorização intercalar anual fundamenta a apreciação global no final da comissão de serviço e pode fundamentar a sua cessação.

Artigo 8.º

Avaliadores

1 - O dirigente máximo do serviço é avaliado pelo Conselho Geral do IPT, no final do seu mandato.

2 - Os dirigentes superiores do 2.º grau são avaliados pelo Presidente do IPT.

SECÇÃO II

DIRIGENTES INTERMÉDIOS

Artigo 9.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 10.º

Avaliação

1 - Para efeitos do disposto no artigo anterior, os dirigentes intermédios, no início da sua comissão de serviço e no quadro das suas competências legais, negociam com o respetivo avaliador a definição dos objetivos, quantificados e calendarizados, a atingir no decurso do exercício de funções, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados, a registar em ficha de avaliação, de modelo correspondente ao *anexo II* 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 III* ao presente regulamento.

7 - O dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, pode estabelecer por despacho as competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios, escolhidas de entre as 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.

13 - Para efeitos da monitorização intercalar prevista no n.º 2 do artigo 4.º, os dirigentes intermédios devem apresentar ao respetivo dirigente superior, até 15 de abril de cada ano, relatório sintético explicitando a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos negociados.

Artigo 11.º

Expressão da avaliação

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

- a) Desempenho relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- c) Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

Artigo 12.º

Avaliadores

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

2 - Os dirigentes intermédios do 2.º grau são avaliados pelo dirigente superior ou intermédio do 1.º grau de quem diretamente dependam.

Artigo 13.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 14.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 bienal.

2 - A avaliação respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores.

Artigo 15.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 biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com o IPT com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente capítulo.

3 - 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 previsto no n.º 2, se no decorrer do biénio anterior e ou período temporal de prestação de serviço efetivo se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.

5 - No caso de quem, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, 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 Conselho Coordenador da Avaliação, não é realizada avaliação nos termos do presente título.

6 - 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, não incidindo sobre os trabalhadores abrangidos por esta medida as percentagens previstas no n.º 1 do artigo 44.º.

7 - Se no caso previsto no n.º 5 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 do biénio, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço.

Artigo 16.º

Ponderação curricular

A avaliação prevista no n.º 7 do artigo anterior, quando requerida, seguirá os termos definidos no art.º 43.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

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.

Artigo 18.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 - Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

4 - 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.

5 - 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.

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

Artigo 19.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 3 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 20.º

Competências

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

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 constantes, para cada carreira, nas listas que constituem os *anexos IV, V e VI*, ao presente regulamento.

3 - O dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, pode estabelecer por despacho as competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores, escolhidas de entre as constantes na lista referida no número anterior.

4 - Na situação excecional, prevista no n.º 2, do art.º 17.º, as «Competências» previamente escolhidas para cada trabalhador, são em número não inferior a oito, aplicando-se o disposto

nos n.ºs 2 e 3, sendo, contudo, obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados;

Artigo 21.º

Avaliação das competências

1 - A avaliação de cada competência 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 escolhidas para cada trabalhador.

3 - Na situação excecional, prevista no n.º 2, do art.º 17.º:

- a) À avaliação de cada competência aplica-se o disposto no n.º 1;
- b) 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 perceção por eles obtida sobre o desempenho, como contributo para a avaliação, devendo registá-la no processo de avaliação e refleti-la na avaliação das «Competências»;
- c) A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respetiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenho;
- d) A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

Artigo 22.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 - A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- a) Desempenho relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;

- d) Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- e) Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

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

Artigo 23.º

Reconhecimento de excelência

1 - A atribuição da menção qualitativa de Desempenho relevante é objeto de apreciação pelo Conselho Coordenador da Avaliação, 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 impacte do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

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 24.º

Efeitos da avaliação

1 - 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.

2 - O reconhecimento de Desempenho excelente em dois ciclos avaliativos consecutivos confere ao trabalhador, alternativamente, o direito a:

- b) Estágio em organismo de Administração Pública estrangeira ou em organização internacional, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo;

- c) Estágio em outro serviço público, organização não-governamental ou entidade empresarial com atividade e métodos de gestão relevantes para a Administração Pública, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo do serviço;
- d) Frequência de ações de formação adequada ao desenvolvimento de competências profissionais.

3 - Os estágios e as ações de formação a que se refere o número anterior consideram-se, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo.

Artigo 25.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.

Artigo 26.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 27.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, adiante designado por CCA;
- e) A comissão paritária;
- f) O Presidente do IPT, enquanto dirigente máximo do IPT.

Artigo 28.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 Conselho Coordenador da Avaliação;
- 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 artigo 17.º e do artigo 20º;
- 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 Desempenho relevante e Desempenho inadequado, para os efeitos previstos na presente lei.

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

Artigo 29.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.

2 - Constituem deveres do avaliado proceder à respetiva autoavaliação como garantia do seu envolvimento ativo e responsabilização no processo avaliativo e negociar com o avaliador na fixação dos objetivos e das competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida.

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, de recurso e de impugnação jurisdicional.

Artigo 30.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 relevante e Desempenho 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.

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 Chefe de Divisão da Divisão de Recursos Humanos do IPT e três a cinco dirigentes a designar para cada ciclo de avaliação pelo(a) Presidente do IPT.

3 - O CCA tem uma composição restrita a dirigentes superiores e à responsável pela Direção de Recursos Humanos, quando o exercício das suas competências incidir sobre o desempenho de dirigentes intermédios e, no caso de se tratar do exercício da competência referida na

alínea e) do n.º 1, aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 3 e seguintes do artigo 39.º.

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 31.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 32.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;
- d) Assegurar o cumprimento no serviço das regras estabelecidas na lei 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.

SECÇÃO III

PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Artigo 33.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 serviço 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 julho 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 setembro de cada ano;
- c) Elaboração e aprovação do plano de atividades do serviço 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 serviço 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 março do ano seguinte àquele a que respeita o relatório.

Artigo 34.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 objetivos e resultados a atingir;
- b) Realização da autoavaliação e da avaliação;
- c) Harmonização das propostas de avaliação;
- d) Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação de desempenho, contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação das competências;
- e) Validação de avaliações e reconhecimento de Desempenhos excelentes;

- f) Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária;
- g) Homologação;
- h) Reclamação e outras impugnações;
- i) Monitorização e revisão dos objetivos.

Artigo 35.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 relevante e Desempenho 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 serviço, dos dirigentes e demais trabalhadores.

Artigo 36.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 VII e VIII*, 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, das orientações transmitidas pelo CCA e em função dos parâmetros e respetivos indicadores de desempenho e é presente àquele conselho para efeitos de harmonização de propostas de atribuição de menções de Desempenho relevante ou Desempenho 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.

6 - Como forma de garantir a diferenciação de desempenhos e a observância dos limites das quotas de classificação com Desempenho Relevante, os avaliadores não podem apresentar ao CCA um número de propostas de atribuição de menções de Desempenho relevante superior a 25%, com arredondamento por excesso, do número dos seus avaliados de um mesmo grupo profissional.

Artigo 37.º

Harmonização de propostas de avaliação

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, transmitindo, se for necessário, novas orientações aos avaliadores, na sequência das previstas na alínea d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 35.º, e iniciar o processo que conduz à validação dos Desempenhos relevantes e Desempenhos inadequados e de reconhecimento dos Desempenhos excelentes.

Artigo 38.º

Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação de desempenho, contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação das competências

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 24.º.

3 - Considerando os objetivos fixados para a respetiva unidade orgânica, no decurso da reunião, ou em reunião para o efeito marcada, são contratualizados os parâmetros de avaliação para o novo ciclo de avaliação iniciado, nos termos dos números seguintes.

4 - No início de cada ciclo de avaliação, no começo do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos a atingir, é efetuada reunião entre avaliador e avaliado destinada a fixar e registar na ficha de avaliação, de modelo correspondente ao *anexo IX* do presente regulamento, tais objetivos e as competências a demonstrar, bem como os respetivos indicadores de medida e critérios de superação.

5 - A reunião de negociação referida no número anterior pode ser precedida de reunião de análise do dirigente com todos os avaliados que integrem a respetiva unidade orgânica ou equipa, sendo a mesma obrigatória quando existirem objetivos partilhados decorrentes de documentos que integram o ciclo de gestão.

6 - Sem prejuízo do disposto no artigo 18.º, a contratualização de objetivos a atingir efetua-se de acordo com as seguintes regras:

- a) Os objetivos a atingir por cada trabalhador devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, 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 Desempenho 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.

7 - Sem prejuízo do disposto no artigo 20.º, a fixação de competências a avaliar efetua-se de acordo com as seguintes regras:

- a) As competências a desenvolver pelos trabalhadores são definidas e listadas em perfis específicos, decorrentes da análise e qualificação das funções correspondentes à respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho;
- b) A identificação das competências a demonstrar no desempenho de cada trabalhador é efetuada de entre as relacionadas com a respetiva carreira, categoria, área funcional

ou posto de trabalho, preferencialmente por acordo entre os intervenientes na avaliação.

8 - A seleção das competências a avaliar é efetuada de entre as constantes em lista aprovada por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

9 - As reuniões de avaliação e de contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação das competências são marcadas pelo avaliador ou requeridas pelo avaliado.

Artigo 39.º

Validação de avaliações e reconhecimento de Desempenhos excelentes

1 - Na sequência das reuniões de avaliação, realizam-se as reuniões do CCA tendo em vista:

- a) A validação das propostas de avaliação com menções de Desempenho relevante e de Desempenho inadequado;
- b) A análise do impacte do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de Desempenho excelente.

2 - O reconhecimento de Desempenho excelente implica declaração formal do CCA.

3 - Em caso de não validação da proposta de avaliação, o CCA devolve o processo ao avaliador 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 avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o CCA.

5 - No caso de o CCA não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

Artigo 40.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 41.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 42.º

Reclamação e outras impugnações

1 - O prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de 5 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 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 43.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, devendo realizar-se, pelo menos quatro reuniões intercalares com aquele objetivo, preferencialmente nos meses de maio e setembro de cada um dos anos que integram o biénio do ciclo de avaliação.

3 - Das reuniões referidas no número anteriores são preenchidas e assinadas Fichas de Monitorização, conforme modelo que constitui o *anexo X* ao presente regulamento.

4 - A revisão dos objetivos, referida na alínea a), do n.º 1, não pode ocorrer mais que 3 (três) vezes no mesmo ciclo de avaliação e constará de Fichas preenchidas e assinadas, conforme modelo que constitui o *anexo XI* do presente regulamento.

Artigo 44.º

Diferenciação de desempenhos

1 - Diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho relevante e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho excelente, sem prejuízo de diferentes quotas que decorram possam vir a decorrer de normas legais.

2 - As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o número de trabalhadores que preencham os requisitos funcionais para avaliação, nos termos do artigo 15.º.

3 - O resultado da aplicação das percentagens referidas no n.º 1 ao universo de trabalhadores, referido no n.º 2, arredondado para o número inteiro imediatamente superior, quando necessário, corresponde, respetivamente à quota de avaliações qualitativas de Desempenho relevante e à quota de Desempenho Excelente.

4 - 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 ou funcionais do IPT.

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

- a) Carreira de Técnico Superior;
- b) Carreira de Técnico de Informática;
- 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.

Artigo 45.º

Critérios de validação das classificações de “Excelente” e “Relevante” em CCA

1 - A validação das classificações de “Desempenho Excelente” e “Desempenho Relevante” depende da fundamentação da mesma pelo avaliador, sendo que só poderão ser objeto de validação se forem fundamentadas com base em fatores evidenciados e demonstráveis nos relatórios de monitorização e se verifique, respetivamente, mais que um ou pelo menos um, dos fatores a seguir indicados:

- a) O desempenho do avaliado tenha tido impacto ou contribuído de forma assinalável para desempenho relevante do serviço que integra;
- b) O desempenho do avaliado tenha produzido uma mais-valia cuja relevância e utilidade possa ser extensível aos demais serviços do IPT;
- c) O desempenho do avaliado tenha criado um fator positivamente diferenciador da instituição relativamente a instituições congéneres nacionais;

2 – A não validação das classificações de “Desempenho Excelente” e “Desempenho Relevante”, que obedeçam aos requisitos definidos no número anterior, por excederem as quotas definidas, obedecerá critério da menor classificação quantitativa.

Artigo 46.º

Critérios de desempate

1 - Quando, para os efeitos previstos no presente regulamento, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva sucessivamente:

- a) A avaliação quantitativa obtida no parâmetro de «Resultados», preferindo a que for superior;
- b) A última avaliação quantitativa de desempenho anterior, preferindo a que for inferior;
- c) O tempo de serviço relevante na carreira, preferindo quem tiver mais tempo;
- d) E o tempo de serviço relevante no exercício de funções públicas, preferindo quem tiver mais tempo.

2 - O mesmo avaliado não beneficiar em dois ciclos de avaliação consecutivos ou em dois ciclos de avaliação alternados por cada cinco ciclos consecutivos de avaliação, do desempate estabelecido no número anterior.

CAPÍTULO IV

NORMAS FINAIS

Artigo 47.º

Publicitação de resultados

1 - O resultado global da aplicação do SIADAP é divulgado no IPT, contendo o número das menções qualitativas atribuídas por carreira.

2 - A divulgação referida no número anterior é feita através da sua disponibilização na página eletrónica do IPT.

Artigo 48.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 omissivo 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 49.º

Norma revogatória

É revogado o Regulamento n.º 1/IPT/2012, que regulava, anteriormente, a mesma matéria regulada pelo presente regulamento.

Artigo 50.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 bienal que tem início em janeiro de 2013.

Versão	Alterações	Data
1	Versão inicial	13-10-21

Elaborado:

Aprovado:
