

Normas de Avaliação de Desempenho Dirigente no IPC

No âmbito do Instituto Politécnico de Coimbra (IPC), estabelece-se um conjunto de normas e procedimentos destinados à avaliação do desempenho dos seus dirigentes, alinhados com o Sistema Integrado de Gestão de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), conforme a Lei n.º 66-B/2017, de 28 de dezembro, e suas atualizações.

O objetivo destas normas é fomentar uma cultura de responsabilidade, eficiência e qualidade nas funções de liderança, garantindo uma avaliação justa e criteriosa dos dirigentes intermédios e superiores, baseada em critérios objetivos de resultados e competências. Este documento é, assim, um instrumento essencial para promover a coesão institucional e garantir que a avaliação de desempenho contribua eficazmente para o desenvolvimento do Instituto Politécnico de Coimbra, e para a consolidação da sua missão.

Capítulo I - Disposições Gerais

Artigo 1. - Conceitos

Entende-se por:

- a) «Dirigente máximo do serviço» para efeitos de SIADAP 2 é o Presidente do IPC
- c) «Dirigentes superiores» são o Administrador do IPC e o Administrador dos Serviços e Ação Social.
- d) «Dirigentes intermédios» são os Secretários da UOE, os Chefes de Divisão, o Chefe de Gabinete e os Coordenadores de Serviço.

Artigo 2.º - Periodicidade da Avaliação

1. A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios no IPC será anual, correspondente ao desempenho do ano civil anterior.
2. No caso de renovação da comissão de serviço, a avaliação global será realizada no final da respetiva comissão, em conformidade com o respetivo estatuto.
3. A avaliação será aplicável apenas a dirigentes que tenham desempenhado funções por um período mínimo de seis meses, contínuos ou interpolados.
4. A avaliação dos dirigentes não terá impacto na carreira de origem. A avaliação com efeitos na carreira de origem será feita anualmente, em

conformidade com o artigo 43.º do Lei n.º66-B/2017 de 28/12 na redação atual.

Artigo 3.º - Intervenientes no Processo Avaliativo

1. O processo de avaliação de desempenho envolve os seguintes intervenientes:
 - a) Avaliador: superior hierárquico imediato ou quem o estatuto definir;
 - b) Avaliado: o dirigente superior ou intermédio;
 - c) Conselho Coordenador da Avaliação: O Presidente do IPC, que presidirá; o Vice-Presidente do IPC responsável pela Gestão de Recursos Humanos; os presidentes da UOE, os Diretores da UOI e UOA e os Administradores
 - d) Dirigente máximo do serviço: responsável pela homologação da avaliação.

Capítulo II - Avaliação dos Dirigentes Superiores

Artigo 4.º - Avaliação Global

A avaliação final dos dirigentes superiores corresponde à avaliação final do QUAR do IPC e dos SASIPC, expresso nas seguintes classificações:

- a) Desempenho bom: atingiu todos os objetivos, superando alguns;
- b) Desempenho satisfatório: atingiu todos os objetivos ou os mais relevantes;
- c) Desempenho insuficiente: não atingiu os objetivos mais relevantes.

Artigo 5.º - Efeitos da Avaliação

1. O reconhecimento de desempenho excelente pode ser concedido, seguindo os critérios do artigo 18.º-A da Lei n.º66-B/2017 de 28/12 na redação atual.
2. Para o efeito deve o Conselho Geral determinar a percentagem a partir da qual se entende que se atingiu a superação global dos objetivos (QUAR).
3. O desempenho excelente confere a atribuição dos seguintes prémios de desempenho:¹

¹ A aplicação desta norma fica suspensa até a obtenção do esclarecimento solicitado.

- a) Direção superior de 1.º grau, um prémio no valor de 4000 euros;
 - b) Direção superior de 2.º grau, um prémio correspondente a 85 % do valor do prémio referido na alínea anterior.
4. A não aplicação do SIADAP poderá determinar a cessação das funções do dirigente máximo responsável.

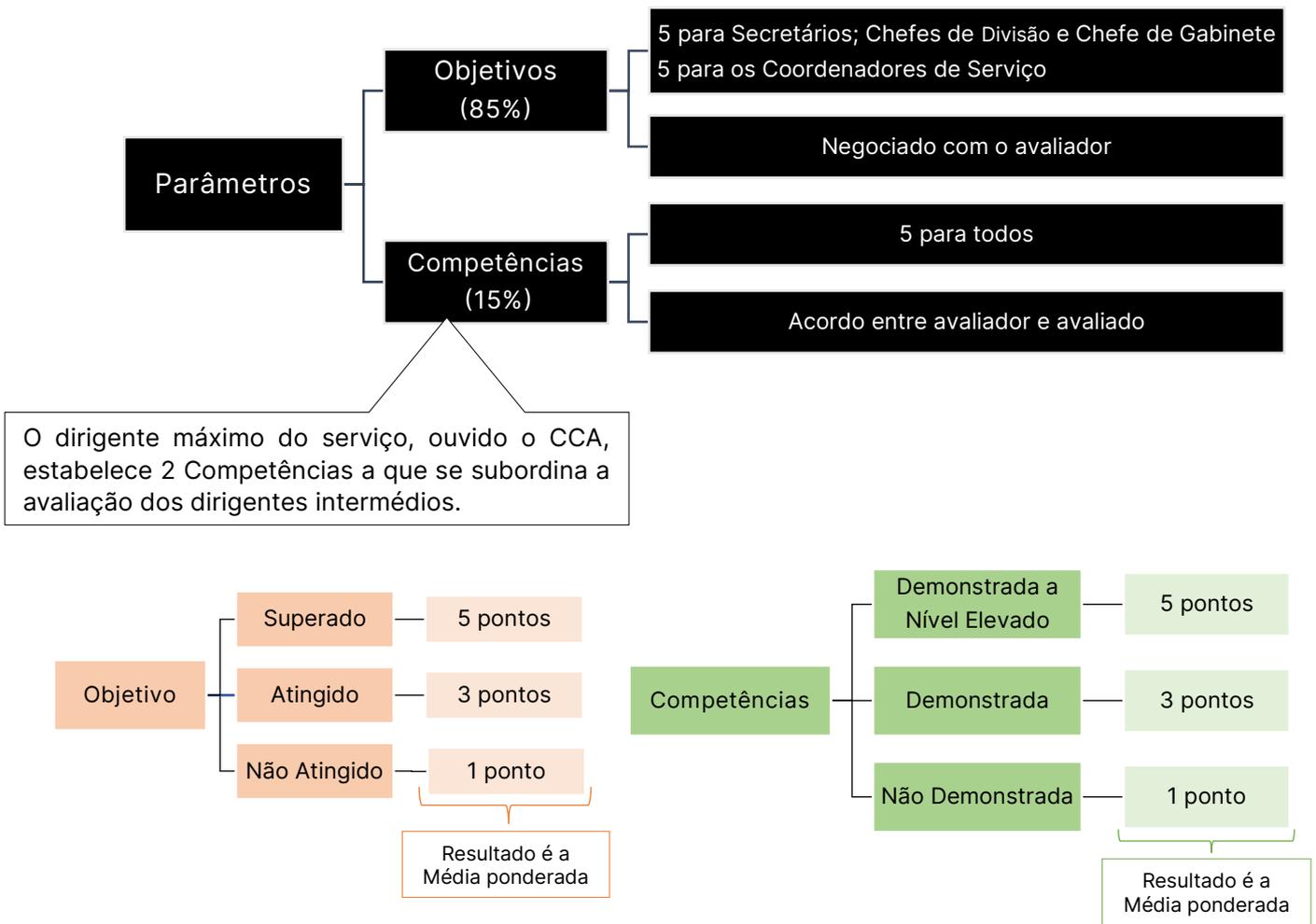
Capítulo III - Avaliação dos Dirigentes Intermédios

Artigo 6.º - Parâmetros de Avaliação dos Dirigentes Intermédios

1. A avaliação dos dirigentes intermédios será baseada em:
 - a) Objetivos/Resultados: obtidos pelos objetivos da unidade orgânica/serviço;
 - b) Competências: capacidade de liderança, técnicas e comportamentais.
2. Os Objetivos são negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de divergência, a decisão do superior hierárquico. A definição de objetivos segue os seguintes critérios:
 - a) 5 objetivos para os Secretários, Chefes de Divisão e Chefes de Gabinete;
 - b) 5 objetivos para os Coordenadores de Serviço;
 - c) O Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) criará um referencial de objetivos a utilizar;
 - d) O Presidente do IPC, ouvido o CCA, escolherá 2 dos objetivos definidos na alínea anterior para serem comuns a todos os avaliados referidos nas alíneas a) e b);
 - e) Em todos os Departamentos e Gabinetes que incluam Serviços com Coordenações de Serviço, deverá ser estabelecido 1 objetivo partilhado entre os respetivos dirigentes.
3. A classificação dos Objetivos será atribuída através de uma escala de três níveis:
 - a) Objetivo superado (pontuação de 5);
 - b) Objetivo atingido (pontuação de 3);
 - c) Objetivo não atingido (pontuação de 1).
4. As Competências serão 5, escolhidas entre avaliador e avaliado, sendo avaliadas também por uma escala de três níveis:
 - a) Competência demonstrada a um nível elevado (pontuação de 5);
 - b) Competência demonstrada (pontuação de 3);

- c) Competência não demonstrada (pontuação de 1).
- 5. O dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação, estabelece por despacho duas competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios, a definir nos termos da Portaria n.º214/2024/1, de 20 de setembro.
- 6. A pontuação final dos Objetivos e das Competências é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os Objetivos e em todas as Competências.
- 7. A ponderação para a classificação final será de 85% para os Objetivos e 15% para as Competências.

Esquema resumo:



Artigo 7.º - Expressão da Avaliação Final

1. A avaliação final será expressa nas seguintes menções qualitativas e quantitativas:
 - a) Muito Bom: avaliação entre 4 e 5;
 - b) Bom: avaliação entre 3,5 e 3,999;
 - c) Regular: avaliação entre 2 e 3,499;
 - d) Inadequado: avaliação entre 1 e 1,999.
2. A diferenciação de desempenho é garantida:
 - a) 5% de Excelente do total de dirigentes avaliados, que saem do Muito Bom
 - b) 15% de Muito Bom do total de dirigentes avaliados;
 - c) 15% de Bom do total de dirigentes avaliados;



3. As percentagens previstas incidem sobre o total de dirigentes intermédios avaliados no IPC, podendo haver, pelo menos, um dirigente com tal reconhecimento no caso de a aplicação da referida percentagem resultar em número inferior à unidade.
4. Compete ao CCA definir a distribuição das quotas que asseguram a diferenciação de desempenho por cargos dirigentes no IPC.
5. Compete ao CCA, sob proposta dos avaliadores, a validação das avaliações e consequente aplicação das percentagens de diferenciação de desempenho, bem como o reconhecimento de mérito Excelente.
6. O reconhecimento de desempenho excelente garante prémios de desempenho, conforme as percentagens estabelecidas.

Artigo 8.º - Efeitos da Avaliação

1. A avaliação dos dirigentes intermédios terá efeitos sobre a continuação ou cessação das suas comissões de serviço, bem como no reconhecimento de desempenho e atribuição de prémios.
2. O desempenho inadequado implica a cessação da comissão de serviço.

Artigo 9.º - Critérios de Desempate

Determinou o CCA que quando for necessário proceder a desempate entre dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação do desempenho, releva consecutivamente:

- 1.º Avaliação obtida no parâmetro de “Objetivos”;
- 2.º Avaliação no parâmetro “Competências”;
- 3.º Avaliação obtida nos “Objetivos” mencionados na al.d), n.º 2 do artigo 6.º da presente norma;
- 4.º Avaliação obtida nos “Objetivos” nos parâmetros de eficácia;
- 5.º Avaliação obtida nos “Objetivos” nos parâmetros de eficiência;
- 6.º Avaliação obtida nos “Objetivos” nos parâmetros de qualidade;
- 7.º Sorteio.

Artigo 10.º - Prémios de Desempenho

1. 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 3.200 euros;
 - b) Direção intermédia de 2.º grau, um prémio correspondente a 2.800 euros;
 - c) Direção intermédia de 3.º grau ou inferior, um prémio correspondente a 2.400 euros.
2. 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 2.400 euros;
 - b) Direção intermédia de 2.º grau, um prémio correspondente a 2.100 euros;
 - c) Direção intermédia de 3.º grau ou inferior, um prémio correspondente a 1.800 euros.

3. O reconhecimento de Desempenho Bom confere aos dirigentes intermédios a atribuição de prémio de desempenho nos seguintes termos:
- Direção intermédia de 1.º grau, um prémio correspondente a 1.600 euros;
 - Direção intermédia de 2.º grau, um prémio correspondente a 1.400 euros;
 - Direção intermédia de 3.º grau ou inferior, um prémio correspondente a 1.200 euros

Resumo Prémios de desempenho:

Direção Intermédia	Desempenho «Excelente»	Desempenho «Muito Bom»	Desempenho «Bom»
1º grau	€3 200,00 (80% do prémio atribuído à direção superior de 1º grau)	€2 400,00 (75% do prémio atribuído à direção intermédia de 1º grau com reconhecimento de desempenho «Excelente»)	€1 600,00 (50% do prémio atribuído à direção intermédia de 1º grau com reconhecimento de desempenho «Excelente»)
	€2 800,00 (70% do prémio atribuído à direção superior de 1º grau)	€2 100,00 (75% do prémio atribuído à direção intermédia de 2º grau com reconhecimento de desempenho «Excelente»)	€1 400,00 (50% do prémio atribuído à direção intermédia de 2º grau com reconhecimento de desempenho «Excelente»)
3º grau	€2 400,00 (60% do prémio atribuído à direção superior de 1º grau)	€1 800,00 (75% do prémio atribuído à direção intermédia de 3º grau ou inferior com reconhecimento de desempenho «Excelente»)	€1 200,00 (50% do prémio atribuído à direção intermédia de 3º grau ou inferior com reconhecimento de desempenho «Excelente»)

Capítulo IV - Processo de Avaliação

Artigo 11.º - Processo de Avaliação

- O processo de avaliação seguirá o disposto no Título IV da Lei n. º66-B/2017 de 28/12 na redação atual, com as devidas adaptações ao contexto do IPC, garantindo a transparência e objetividade das avaliações.
- A avaliação dos dirigentes superiores, fica concluída com a homologação da avaliação do QUAR pelo Conselho Geral.
- A avaliação dos dirigentes intermédios será concluída até ao final do mês de fevereiro do ano seguinte ao período avaliado.

Fluxograma da avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios

