

### Preâmbulo

Com a publicação do Decreto-lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro procedeu-se à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, pelo que processo de avaliação passa a ser anual e contempla algumas readaptações do sistema em vigor até 31-12-2024.

Assim, o Conselho Coordenador de Avaliação do Pessoal Não Docente (CCAPND) do IPC procede à criação da Resolução para a Avaliação do Pessoal Não Docente para 2025.

## RESOLUÇÃO PARA A AVALIAÇÃO DO PESSOAL NÃO DOCENTE

2025

(SIADAP 3)

Com vista a assegurar a coerência e unidade do processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores não docentes do IPC, independentemente do local de trabalho, o Conselho Coordenador de Avaliação do Pessoal Não Docente (CCAPND) do IPC, delibera por unanimidade, no âmbito das suas competências e em cumprimento do disposto nos artigos 58.º e 62.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na sua redação atual<sup>1</sup>:

- Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão, bem como a criação das condições necessárias para assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos;
- Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial a definição de critérios de superação de objetivos;
- Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho.

### A. Diretivas

- As Secções Autónomas (SA) das Unidades Orgânicas (UO) e Serviços tomam como referência o cronograma definido para a avaliação o ano 2025.
- As SA adotam as recomendações do CCA.

---

<sup>1</sup> Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterado pela Lei nº 64-A/2008; Lei nº 55-A/2010; Lei nº 66-B/2012; Decreto-Lei nº 12/2024

- A fixação de objetivos e competências em cada UO e Serviço deve atender ao estabelecido no Plano Estratégico do IPC para 2021-2025, no Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) do IPC, e no Plano de Atividades do IPC/UO.
- O número de objetivos e de competências a adotar em todas as SA é o mesmo para todos os trabalhadores de uma dada carreira.
- Aquando da validação da avaliação de desempenho os membros da SA não votam nas validações de desempenho dos trabalhadores em que intervieram como avaliadores.
- Para todos os efeitos previstos na presente resolução, os trabalhadores da carreira de informática: Especialistas de Sistemas e Tecnologias de Informação integram a carreira de Técnico Superior e os Técnicos de Sistemas e Tecnologias de Informação integram a carreira de Assistente Técnico.
- A avaliação de desempenho será efetuada na plataforma eletrónica designada para o efeito.

## **B. Definição de objetivos**

O CCA recomenda que sejam observadas as seguintes regras na definição dos objetivos a contratualizar com os avaliados:

1. Os objetivos devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os meios disponíveis (tempo e recursos);
2. Os objetivos devem estar sempre associados a uma meta;
3. Objetivos idênticos devem ter idêntico enunciado e idêntico indicador de medida;
4. Os objetivos têm em conta o posto de trabalho do avaliado;
5. Na fixação de objetivos deve ter-se em conta as condições previstas para o período de realização;
6. O avaliado deve controlar a totalidade, ou, pelo menos, a maior parte das condições que lhe permitem atingir o objetivo;
7. Os objetivos a fixar não devem ser:
  - a. Binários (que apenas permitem o cumprimento ou incumprimento das metas e não permitem a superação);
  - b. Conflitantes (em que o desempenho produz resultados que concorrem para a realização de um dado objetivo e concomitantemente, comprometem a consecução de outros);
  - c. Condicionados (no mesmo período de avaliação, o alcance de um objetivo está dependente do alcance de outro objetivo).

No **ano 2025**, e em cumprimento de estipulado na alínea c) do artigo 58.º do SIADAP, o CCA delibera que:

1. Devem ser fixados:

- Carreira de Técnico Superior / Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação: 4 objetivos;
  - Carreira de Assistente Técnico / Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação: 4 objetivos.
  - Carreira de Assistente Operacional: 3 objetivos.
2. Os objetivos a definir devem ter como referência o diploma do SIADAP, nomeadamente o artigo 46.º, devendo sempre que possível definir-se objetivos de eficácia, eficiência e de qualidade.
  3. Deve ser definido de forma clara e significativa o que se entende por objetivo superado e objetivo atingido.
  4. Os avaliadores devem indicar as fontes de verificação associadas a cada indicador.
  5. Os indicadores de medida devem ser preferencialmente quantitativos.
  6. Sempre que não for possível fixar um indicador quantitativo, o avaliador deve fixar os critérios que permitam torná-lo o mais objetivo possível.
  7. A formação de um indicador de medida deve:
    - a. Captar a realidade que se propõe medir;
    - b. Ser invariável em relação a quem faz a avaliação;
    - c. Ser vantajoso na relação custo/benefício.

Considerando que algumas UO e Serviços têm vindo a definir, com sucesso, objetivos comuns a todos os trabalhadores por carreira, recomenda-se às SA a adoção desta prática com a definição de 2 objetivos comuns para os Técnicos Superiores/Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação e Assistentes Técnicos/ Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação.

Em caso de discordância, continua a prevalecer a decisão do avaliador, mas o avaliado deve justificar por escrito os fundamentos da sua discordância.

### **C. Contratualização de competências**

Nos termos da alínea c) do artigo 58º do SIADAP, o CCA definiu a fixação obrigatória de 6 Competências para todas as carreiras/categorias, com a obrigatoriedade de escolher uma Competência relativa à capacidade de realização e orientação para resultados.

Excecionalmente, podem ser avaliados só por Competências (num total de 8), os trabalhadores integrados nas carreiras de grau de complexidade 1 (assistente operacional) e 2 (assistente técnico) que se encontrem

a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas. Apenas pode ocorrer mediante decisão fundamentada do Presidente do IPC, ouvido o CCA.

A escolha entre as competências e comportamentos associados, encontram-se definidas e listadas em perfis específicos constantes da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro<sup>2</sup>.

O Presidente do IPC estabelece 2 competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores.

Uma das competências contratualizadas será objeto de formação.

Para os trabalhadores com efetivas funções de coordenação de equipas e chefia de equipa multidisciplinar é obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas.

#### **D. Menções Quantitativa e Qualitativas**

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º12/2024, de 10 janeiro, a avaliação de desempenho de 2025 será efetuada com as novas menções de desempenho, são elas:

- Desempenho Muito Bom – De 4 a 5.
- Desempenho Bom – De 3,500 a 3,999.
- Desempenho Regular – De 2 a 3,499.
- Desempenho Inadequado – De 1 a 1,999

#### **E. Critérios para diferenciação de desempenhos: “Desempenho Bom”, “Desempenho Muito Bom” e “Desempenho Excelente”**

O cálculo inicial da diferenciação de desempenho fixada no n.º 1 do artigo 75.º Lei n.º 66-B/2007, de 28 de setembro, na sua atual redação, compete ao CCA. A SA deve zelar pela aplicação da diferenciação de desempenho, tendo sempre como princípio orientador a proporcionalidade do número de trabalhadores em função da carreira, sendo:

- Carreira de Técnico Superior / Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação
- Carreira de Assistente Técnico / Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação
- Carreira de Assistente Operacional.

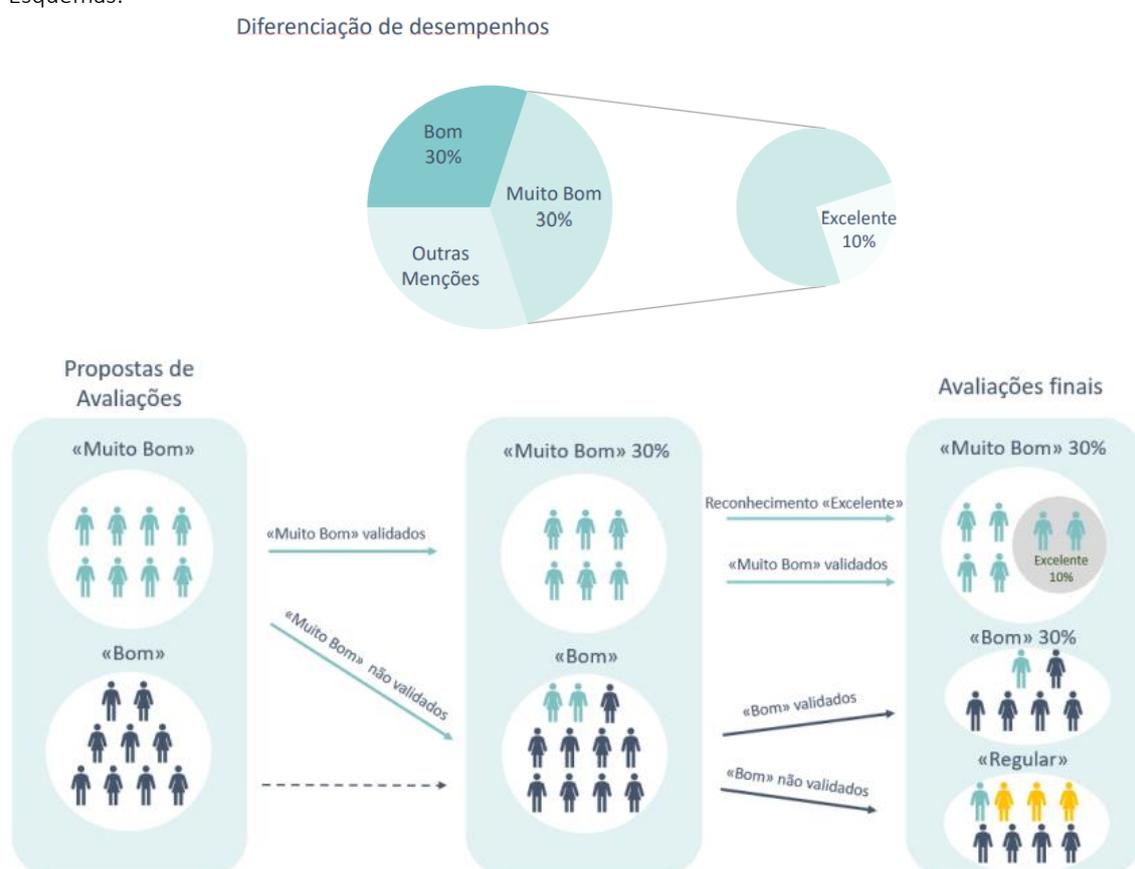
---

<sup>2</sup> [Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro - Regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 1, 2 e 3 e das competências específicas dos titulares dos cargos de direção intermédia, a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.](#)

A diferenciação de desempenhos dos trabalhadores no ano 2025, será:

- Percentagem **máxima de 30%** para as avaliações de desempenho **Muito Bom** (do total de trabalhadores avaliados por ficha de avaliação e Ponderação Curricular);
- Percentagem **máxima de 30%** para as avaliações de desempenho **Bom** (do total de trabalhadores avaliados por ficha de avaliação e Ponderação Curricular).
- Percentagem **máxima de 10%** para o reconhecimento de desempenho **Excelente** do (total de trabalhadores avaliados por ficha de avaliação e Ponderação Curricular), sendo que apenas é passível de atribuição aos trabalhadores que obtiverem a desempenho Muito Bom.

Esquemas:



O CCA definiu, de modo a garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, nomeadamente no que diz respeito à validação das avaliações de desempenho Muito Bom e à apreciação dos pedidos de reconhecimento de desempenho Excelente, as seguintes diretrizes:

1. As avaliações de **Desempenho Muito Bom** são obrigatoriamente acompanhadas de uma fundamentação circunstanciada, que deve evidenciar:
  - a) Os resultados obtidos pelo avaliado e a identificação dos principais fatores que contribuíram para os alcançar;

- b) Os comportamentos demonstrados, associados às competências contratualizadas, que fundamentam o seu destaque no conjunto de trabalhadores da mesma categoria pertencentes à unidade orgânica;
- c) Os contributos do avaliado para a prossecução dos objetivos da unidade orgânica/serviço em que está inserido.

Só os trabalhadores com a avaliação de desempenho Muito Bom podem ter reconhecimento de desempenho Excelente.

2. Para o reconhecimento do **Desempenho Excelente** pelo CCA, os Presidentes das SA remetem as propostas do avaliador e/ou avaliado (modelo a disponibilizar no SIGQ), que tem de conter a fundamentação e a demonstração dos elementos indiciadores do impacto na unidade orgânica/serviço, nomeadamente:
  - a) Acréscimo da eficácia, da eficiência e da qualidade (pelos menos em duas áreas);
  - b) Inovação organizacional (métodos de trabalho, otimização de recursos, etc.);
  - c) Melhoria contínua.

Cumulativamente, no parâmetro Objetivos (Resultados), o trabalhador tem de ter atingido todos os objetivos e superado, pelo menos, 75% deles e, no parâmetro Competências, ter obtido a avaliação máxima em, pelo menos, 75% das mesmas, e não ter obtido pontuação 1 em nenhuma das restantes. O trabalhador avaliado exclusivamente pelo parâmetro competências tem de ter obtido a avaliação máxima em, pelo menos, 75% das mesmas e não ter obtido pontuação 1 em nenhuma das competências.

Os trabalhadores que na carreira de origem são abrangidos pelo SIADAP 3, pertençam ao mapa de pessoal do IPC e no ciclo em avaliação exerçam funções dirigentes, podem, em vez do arrastamento de nota, requerer avaliação por ponderação curricular. Nestes casos, para efeitos de aplicação das percentagens máximas de diferenciação de desempenhos, o trabalhador integra um universo próprio sob a responsabilidade do CCA, podendo ver reconhecida a menção de desempenho Muito Bom a uma percentagem máxima de 5% dos pedidos.

#### **F. Critérios de desempate**

Quando for necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação do desempenho (Bom, Muito Bom e Excelente), releva consecutivamente:

- 1º. A avaliação obtida no parâmetro “Objetivos”;
- 2º. A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo;

- 3º. Avaliação no parâmetro “Competências”;
- 4º. Maior número de pontos desde a última progressão, caso não tenha beneficiado deste critério de desempenho no processo de avaliação anterior.
- 5º. Sorteio

#### **G. Fatores de ponderação da avaliação final**

- Objetivos/Resultados: 60%
- Competências: 40%

#### **H. Monitorização**

A monitorização do desempenho reveste-se de grande importância, na medida em que este momento de avaliação intercalar permite validar os resultados e competências inicialmente contratualizados ou (re)orientar o processo avaliativo, introduzindo as necessárias alterações. As suas regras e importância encontram-se previstas no artigo 74.º do SIADAP.

Recomenda-se que seja realizada uma monitorização do primeiro semestre de 2025, sendo preenchidas as fichas de monitorização disponibilizadas para o efeito.

A reformulação de objetivos deve ocorrer logo que conhecidos os factos supervenientes que justifiquem a impossibilidade ou inutilidade de os prosseguir, total ou parcialmente.

#### **I. Sucessão de Avaliadores**

Caso no ano em avaliação se sucedam vários avaliadores, a avaliação é realizada pelo superior hierárquico do trabalhador no momento de realização da avaliação.

Compete ao avaliador cessante entregar elementos adequados sobre todos os parâmetros contratualizados, referentes ao período em que o trabalhador foi seu avaliado.

Caso o trabalhador mude de serviço, compete ao avaliador do serviço de origem remeter ao avaliador do serviço de destino os elementos adequados à avaliação.

#### **J. Alteração de posicionamento remuneratório**

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 janeiro, os pontos que relevam para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório, em 2025 são contados da seguinte maneira:

- Desempenho Excelente – 3 pontos;
- Desempenho Muito Bom – 2 pontos;

- Desempenho Bom – 1,5 pontos;
- Desempenho Regular – 1 pontos;
- Desempenho Inadequado – 0 pontos

Em 2025 a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório ocorre quando o trabalhador tiver acumulado 8 pontos.

IPC, 15 de novembro de 2024

Fluxograma da avaliação do desempenho dos trabalhadores

