

Normas de aplicação do SIADAP 3 - 2025

I - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL:

- [Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;](#)
- [Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro;](#)
- [Resolução do CCA PND para a avaliação do pessoal não docente para 2025 \(de 15-11-2024\).](#)

II – ORIENTAÇÕES GERAIS

1. Avaliados, Avaliadores e Co avaliador

- A avaliação do desempenho do pessoal será conduzida por avaliadores designados, com possibilidade de apoio por co avaliadores, conforme previsto no artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007.
- Os Objetivos definidos deverão alinhar-se com o Plano Estratégico, QUAR e Plano de Atividades do IPC

2. Parâmetros da avaliação de desempenho

- A avaliação baseia-se nos parâmetros de "Objetivos" e "Competências".
- Os Assistentes Operacionais e Assistentes Técnico que sejam avaliados exclusivamente pelo parâmetro "Competências", são indicados pelo Presidente do IPC, mediante parecer do Conselho Coordenador.
- As pontuações finais dos dois parâmetros são expressas com arredondamento às milésimas.

3. Plataforma de Avaliação

O processo será realizado através de plataforma eletrónica, onde serão registadas as fichas de avaliação e autoavaliação ([Modulo SIADAP – MyGIAF](#)).

III - OBJETIVOS

1. Tipo de Objetivos

a) Os Objetivos podem ser de diferentes tipos, nomeadamente:

1. De produção de bens, atos ou prestação de serviços, visando a satisfação dos utilizadores;
2. De qualidade, orientados para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;

3. De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de procedimentos, redução de custos de funcionamento e prazos;

4. De aperfeiçoamento e desenvolvimento de competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

b) Podem ser fixados Objetivos de responsabilidade partilhada, sempre que impliquem o trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade comum.

c) Os Objetivos devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a atingir, considerando os meios disponíveis (tempo e recursos).

d) Os Objetivos devem estar sempre associados a uma meta.

e) Objetivos idênticos devem ter enunciados e indicadores de medida também idênticos.

f) Na definição de Objetivos, devem ser consideradas as condições previstas para o período de realização.

g) O avaliado deve ter controlo sobre a maior parte das condições necessárias para atingir o Objetivo.

h) Os Objetivos não devem ser:

1. Binários (que apenas permitem o cumprimento ou incumprimento das metas e não permitem a superação);

2. Conflitantes (produzindo resultados que comprometem outros Objetivos);

3. Condicionados (dependentes de outro Objetivo no mesmo período de avaliação).

2. Indicador de medida dos Objetivos

a) Cada Objetivo deve ter um indicador de medida que seja claro, quantificável e demonstrável.

b) Deve ser definido o que caracteriza um Objetivo "Atingido" e "Superado".

c) Os indicadores devem ser preferencialmente quantitativos.

d) Caso não seja possível estabelecer um indicador quantitativo, devem ser definidos critérios que o tornem o mais objetivo possível.

e) A formulação de indicadores deve:

1. Medir efetivamente a realidade proposta;

2. Ser invariável em relação a quem avalia;

3. Oferecer uma boa relação custo/benefício.

f) Os avaliadores devem indicar as fontes de verificação associadas a cada indicador.

g) As evidências de concretização devem ser fornecidas pelo avaliado ao avaliador, através de sistema de Gestão Documental, e posteriormente arquivadas no processo individual.

3. Critérios de avaliação dos Objetivos

Os critérios para avaliar o desempenho em cada Objetivo devem ser mensuráveis e correspondentes a três situações: "NÃO ATINGIDO", "ATINGIDO" e "SUPERADO".

4. Número de Objetivos

O número de Objetivos é:

- 4 (quatro) para as categorias de Técnico Superior e Assistente Técnico;
- 3 (três) para a categoria de Assistente Operacional.

5. Definição de Objetivos

Para assegurar maior comparabilidade entre as avaliações em cada categoria, estabelecem-se:

- Objetivos comuns na categoria, aplicáveis a todas as áreas;
- Objetivos opcionais, selecionados a partir de um conjunto disponibilizado; e
- Objetivos de escolha livre, que refletem a especificidade das atividades em cada área funcional."

6. Objetivos para Técnicos Superiores

Os objetivos para os Técnicos Superiores dos SAS em 2025 são os seguintes:

- Um objetivo comum (Objetivo A);
- Dois objetivos, selecionados em conjunto pelo avaliador e avaliado, a partir da tabela abaixo (Objetivos B a I);
- Um objetivo, definido conjuntamente entre o avaliador e o avaliado.

Objetivo A	Objetivo	Melhorar a eficiência dos processos (por exemplo, através da modernização administrativa, adaptado às funções que exerce).
	Indicador de medida	Avaliar os projetos desenvolvidos pelo avaliado, que visem melhorar a eficiência dos processos, sejam eles administrativos, de decisão ou outros. A relevância dos projetos deve ser validada pelo avaliador, com base em estimativas fundamentadas dos benefícios resultantes.
	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Concebeu mais de um projeto com avaliação positiva, sendo que ao menos um deles apresenta uma abordagem completa e relevante nas três áreas: 1) Diagnóstico, 2) Ações a desenvolver, e 3) Avaliação.</p> <p>ATINGIDO: Concebeu pelo menos um projeto com avaliação positiva relevante, cobrindo adequadamente as seguintes áreas: 1) Diagnóstico da situação, 2) Apresentação das ações a desenvolver, e 3) Avaliação.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Não foi concebido nenhum projeto ou não foi avaliado nenhum projeto das propostas apresentadas.</p>

Objetivo B	Objetivo	Assegurar a monitorização das atividades técnicas desenvolvidas no Serviço/Departamento/Unidade Funcional em que o colaborador está integrado, mediante a elaboração de um relatório de atividades técnicas, conforme orientações do avaliador no início do ano.
	Indicador de medida	Número de relatórios solicitados e validados pelo avaliador durante o ano, via Gestão Documental, contendo a descrição detalhada de cada atividade executada, as tarefas associadas e os dados pertinentes à sua realização.
	Critérios de avaliação	SUPERADO: Entrega o(s) relatório(s) com uma análise crítica fundamentada, incluindo propostas de melhoria para as funções desempenhadas. ATINGIDO: Entrega o(s) relatório(s) conforme as orientações do avaliador, dentro dos prazos estabelecidos. NÃO ATINGIDO: Não entrega o(s) relatório(s) conforme solicitado ao longo do ano.
Objetivo C	Objetivo	Aperfeiçoar e desenvolver as competências individuais, técnicas e comportamentais, alinhadas com as atividades desempenhadas.
	Indicador de medida	Número de horas de formação realizadas durante o ano, relacionadas com as funções desempenhadas no Departamento/Serviço/Unidade Funcional, validadas pelo avaliador, com comprovativos enviados via Gestão Documental.
	Critérios de avaliação	SUPERADO: Frequenta mais de 14 horas de formação durante o ano e realiza uma avaliação do impacto dessa formação no seu desempenho. ATINGIDO: Frequenta pelo menos 14 horas de formação durante o ano. NÃO ATINGIDO: Frequenta menos de 14 horas de formação durante o ano.
Objetivo D	Objetivo	Aumentar a satisfação dos utilizadores do Serviço
	Indicador de medida	Número de reclamações formais (escritas) sobre o Serviço recebidas durante o ano.
	Critérios de avaliação	SUPERADO: Não são recebidas reclamações formais durante o ano. ATINGIDO: É recebida uma reclamação formal durante o ano. NÃO ATINGIDO: São recebidas duas ou mais reclamações formais durante o ano.
Objetivo E	Objetivo	Aumentar da diversificação da oferta de serviços prestados pelo IPC
	Indicador de medida	Número de propostas fundamentadas, com análise de exequibilidade e articulação com as partes interessadas, validadas pelo avaliador e entregues durante o ano, via Gestão Documental, para diversificar a oferta de serviços do IPC.
	Critérios de avaliação	SUPERADO: Entrega, implementa e avalia o impacto de pelo menos duas propostas durante o ano. ATINGIDO: Entrega e implementa uma proposta durante o ano. NÃO ATINGIDO: Não entrega nenhuma proposta durante o ano.
Obj	Objetivo	Contribuir para a melhoria da imagem do IPC

	Indicador de medida	Participação em ações de promoção e divulgação do IPC.
	Critérios de avaliação	SUPERADO: Participa em mais de quatro ações durante o ano. ATINGIDO: Participa em quatro ações durante o ano. NÃO ATINGIDO: Não participa em nenhuma ação durante o ano.
Objetivo G	Objetivo	Estudo sobre determinada matéria e/ou legislação relevante
	Indicador de medida	Apresentação de estudo sobre matéria e/ou legislação nova ou reformulada que influencie a atividade do trabalhador ou o serviço a que está afeto.
	Critérios de avaliação	SUPERADO: Entrega o estudo até a data estabelecida, com a validação do avaliador, e, adicionalmente, apresenta o estudo aos restantes membros do serviço a que pertence até a data estabelecida. ATINGIDO: Entrega o estudo até a data estabelecida, com a validação do avaliador. NÃO ATINGIDO: Não entrega o estudo até a data estabelecida ou entrega sem a validação do avaliador.
Objetivo H	Objetivo	Assegurar a celeridade na resposta/resolução de pedidos
	Indicador de medida	Tempo de resposta (previamente definido)
	Critérios de Superação	SUPERADO: Identificação de um número extraordinário de evidências de redução do tempo de resposta, superando o padrão mínimo estabelecido (a definir pelo avaliador). ATINGIDO: Identificação de evidências de redução do tempo de resposta, atingindo o padrão mínimo estabelecido (a definir pelo avaliador). NÃO ATINGIDO: Identificação de um número significativo de evidências de incumprimento do padrão mínimo de tempo de resposta (a definir pelo avaliador).

7. Objetivos para Assistentes Técnicos

Os objetivos para os Assistentes Técnicos dos SAS em 2025 são os seguintes:

- a) Um objetivo comum (Objetivo A);
- b) Dois objetivos, selecionados em conjunto pelo avaliador e avaliado, a partir da tabela abaixo (Objetivos B a E);
- c) Um objetivo definido conjuntamente entre o avaliador e o avaliado.

Objetivo A	Objetivo	Melhorar o funcionamento do Departamento/Serviço/Unidade Funcional
	Indicador de medida	Número de propostas fundamentadas, validadas pelo avaliador e implementadas durante o ano, para melhoria do funcionamento do Departamento/Serviço/Unidade Funcional.
	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Entrega e implementa duas ou mais propostas para a melhoria do funcionamento do Departamento/Serviço/Unidade Funcional ao longo do ano, com fundamentação sólida e validação do avaliador.</p> <p>ATINGIDO: Entrega e implementa uma proposta para a melhoria do funcionamento do Departamento/Serviço/Unidade Funcional durante o ano, com fundamentação adequada e validação do avaliador.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Não entrega ou entrega uma única proposta ao longo do ano, sem implementação.</p>

Objetivo B	Objetivo	Realizar o trabalho técnico/operacional com qualidade e eficiência
	Indicador de medida	Quantidade e qualidade do trabalho desenvolvido, sem necessidade de reparos, reformulação, aclaração ou correção.
	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Ausência de reparos ao trabalho desenvolvido, com a execução dentro do prazo e sem necessidade de reformulação, aclaração ou correção, sem falhas no mérito técnico ou material.</p> <p>ATINGIDO: Entre um e cinco reparos ao trabalho desenvolvido, justificáveis pelo tempo despendido por causas imputáveis ao avaliado, ou por falhas no mérito técnico, inadequação ou incorreção literal ou material do trabalho realizado.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Seis ou mais reparos ao trabalho desenvolvido, devido a tempo excessivo despendido por causas imputáveis ao avaliado, ou por falhas no mérito técnico, inadequação ou incorreção literal ou material do trabalho realizado.</p>
Objetivo C	Objetivo	Manter a organização de arquivos, materiais e equipamentos
	Indicador de medida	Estado de organização do arquivo/inventário, arrumação dos materiais e equipamentos, verificado pelos utilizadores e/ou superiores hierárquicos.
	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Arquivo, materiais e equipamentos bem organizados, sem reparos formais dos utilizadores e/ou superiores hierárquicos. Propostas de melhoria identificadas e implementadas, trazendo benefícios claros para o serviço e para os utilizadores.</p> <p>ATINGIDO: Arquivo, materiais e equipamentos razoavelmente organizados, com até quatro reparos formais e esporádicos dos utilizadores e/ou superiores hierárquicos, relacionados à organização e/ou funcionalidade.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Arquivo e materiais desorganizados, com mais de quatro reparos formais e frequentes dos utilizadores e/ou superiores hierárquicos, relacionados à organização e/ou funcionalidade dos materiais e equipamentos.</p>

Objetivo D	Objetivo	Aperfeiçoar e desenvolver competências individuais, técnicas e comportamentais
	Indicador de medida	Número de horas em ações de formação realizadas durante o ano, relacionadas com as funções desempenhadas no Departamento/Serviço/Unidade Funcional, com validação pelo avaliador e comprovativos enviados via Gestão Documental.
	Critérios de avaliação	SUPERADO: Frequenta mais de 14 horas de formação durante o ano e realiza uma avaliação do impacto da formação no seu desempenho, demonstrando melhorias significativas nas suas competências relacionadas com as funções desempenhadas. ATINGIDO: Frequenta pelo menos 14 horas de formação durante o ano, com comprovativos válidos e validação pelo avaliador. NÃO ATINGIDO: Frequenta menos de 14 horas de formação durante o ano, sem comprovação suficiente ou validação do avaliador.
Objetivo E	Objetivo	Aumentar a satisfação dos utilizadores do Serviço
	Indicador de medida	Número de reclamações sobre o serviço recebidas durante o ano.
	Critérios de avaliação	SUPERADO: Não são recebidas reclamações durante o ano, indicando um nível elevado de satisfação dos utilizadores com o serviço prestado. ATINGIDO: Recebimento de uma reclamação durante o ano, relacionada à qualidade do serviço prestado. NÃO ATINGIDO: Recebimento de duas ou mais reclamações durante o ano, relacionadas à qualidade do serviço prestado.

8. Objetivos para Assistentes Operacionais

Os objetivos para os Assistentes Operacionais dos SAS em 2025 são os seguintes:

- Um objetivo comum (Objetivo A);
- Um objetivo, selecionado em conjunto pelo avaliador e avaliado, a partir da tabela abaixo (Objetivos B a G);
- Um objetivo definido conjuntamente entre o avaliador e o avaliado.

Objetivo A	Objetivo	Melhorar a eficiência na execução de tarefas operacionais
	Indicador de medida	Tempo médio para a execução das tarefas atribuídas, sem comprometer a qualidade.
	Critérios de avaliação	SUPERADO: O tempo de execução das tarefas é consistentemente inferior ao estipulado, com melhoria contínua do processo. ATINGIDO: O tempo de execução das tarefas está dentro dos limites estipulados. NÃO ATINGIDO: O tempo de execução das tarefas foi superior ao estipulado.

Objetivo B	Objetivo	Cumprir os procedimentos de segurança e saúde no trabalho
	Indicador de medida	Nível de adesão às normas de segurança e saúde no trabalho, com a realização de inspeções regulares.
	Critérios de avaliação	SUPERADO: Realiza inspeções regulares de forma proativa e segue rigorosamente todas as normas de segurança, sem incidentes ou com ações corretivas bem implementadas. ATINGIDO: Realiza inspeções regulares e segue as principais normas de segurança, com um ou dois incidentes menores reportados. NÃO ATINGIDO: Não realiza inspeções regulares ou apresenta falhas significativas nas práticas de segurança, com registos de incidentes.
Objetivo C	Objetivo	Manter a organização de equipamentos e materiais
	Indicador de medida	Estado de organização e manutenção dos materiais e equipamentos sob responsabilidade.
	Critérios de avaliação	SUPERADO: Equipamentos e materiais bem organizados e em excelente estado de funcionamento, sem reclamações, além de propostas de melhoria implementadas. ATINGIDO: Equipamentos e materiais razoavelmente organizados e em bom estado de funcionamento, com até quatro reclamações formais de utilizadores ou superiores. NÃO ATINGIDO: Equipamentos e materiais frequentemente desorganizados ou em mau estado de funcionamento, com mais de quatro reclamações formais dos utilizadores ou superiores.
Objetivo D	Objetivo	Garantir a qualidade no atendimento ao público
	Indicador de medida	Nível de satisfação dos utilizadores, medido pelo número de reclamações procedentes.
	Critérios de avaliação	SUPERADO: Nenhuma reclamação procedente sobre o atendimento. ATINGIDO: Uma reclamação procedente sobre o atendimento. NÃO ATINGIDO: Duas ou mais reclamações procedentes sobre o atendimento.
Objetivo	Objetivo	Participar em ações de formação e aperfeiçoamento
	Indicador de medida	Número de horas de formação realizadas, com foco no aperfeiçoamento das competências operacionais.

	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Frequenta mais de 14 horas de formação, com validação do avaliador, e aplica os conhecimentos adquiridos de forma visível no seu desempenho.</p> <p>ATINGIDO: Frequenta pelo menos 14 horas de formação, com validação do avaliador.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Frequenta menos de 14 horas de formação, com validação do avaliador.</p>
Objetivo F	Objetivo	Ser proativo na identificação de melhoria de processos
	Indicador de medida	Número de sugestões de melhoria apresentadas, validados com exequibilidade e o impacto positivo.
	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Apresenta duas ou mais sugestões de melhoria, com comprovação de impacto positivo na eficiência ou na qualidade do serviço.</p> <p>ATINGIDO: Apresenta uma sugestão de melhoria, validada pelo avaliador, para otimizar processos ou melhorar a eficiência no serviço.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Não apresenta sugestões de melhoria ou não participa nas reuniões de revisão de processos.</p>
Objetivo G	Objetivo	Trabalhar em equipa
	Indicador de medida	Nível de colaboração nas tarefas coletivas, avaliado pelo avaliador.
	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Colabora ativamente, assumindo iniciativas e propondo soluções com impacto visível na eficiência coletiva.</p> <p>ATINGIDO: Colabora nas atividades de equipa, com impacto positivo na eficiência coletiva.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Não colabora com eficiência nas atividades de equipa.</p>

IV - COMPETÊNCIAS

1. Número de Competências

De acordo com as orientações do Conselho Coordenador de Avaliação do Pessoal Não Docente do IPC, de entre a listagem definida para cada categoria profissional na Portaria n. °236/2024/1, de 27 de setembro, são fixadas:

- a) 6 (seis) competências para os Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais;
- b) 8 (oito) competências para os Assistentes Operacionais e Assistentes Técnicos avaliados somente por Competências.

2. Definição de Competências (comuns e de opção)

- a) Presidente do IPC estabelece 2 competências comuns a que se subordina a avaliação dos trabalhadores. ([Despacho/SC/33/2025, de 30 de janeiro](#))
- b) Uma das competências contratualizadas será objeto de formação, ministrada pelo INA ([consultar cursos](#)).

V- CRITÉRIOS PARA DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHO

O CCA, com o objetivo de assegurar o rigor e a diferenciação nos desempenhos, especialmente na validação das avaliações Muito Bom e Bom e na apreciação dos pedidos de reconhecimento de desempenho Excelente, estabeleceu as seguintes diretrizes:

1. Fundamentação das Avaliações Muito Bom e Bom:

As avaliações de desempenho classificadas como Muito Bom ou Bom devem ser obrigatoriamente acompanhadas de uma fundamentação detalhada, evidenciando:

- a) Os resultados obtidos pelo avaliado, incluindo a identificação dos principais fatores que contribuíram para alcançá-los;
- b) Os comportamentos demonstrados, relacionados com as competências contratualizadas, que justifiquem o destaque do trabalhador em comparação com outros da mesma categoria na unidade orgânica/serviço;
- c) Os contributos do avaliado para o cumprimento dos objetivos da unidade orgânica/serviço a que pertence.

2. Propostas de Reconhecimento de Desempenho Excelente:

As propostas para o reconhecimento de desempenho Excelente devem incluir uma fundamentação que demonstre elementos indicativos do impacto positivo na unidade orgânica/serviço, nomeadamente:

- a) Acréscimo da eficácia, eficiência e qualidade (em pelo menos duas áreas);
- b) Inovação organizacional (ex.: novos métodos de trabalho, otimização de recursos);
- c) Promoção da melhoria contínua.

3. Critérios Adicionais para o Reconhecimento de Desempenho Excelente:

Além do disposto no ponto anterior, aplicam-se os seguintes requisitos:

- a) Parâmetro Objetivos:
 - a. O trabalhador deve ter atingido todos os Objetivos contratualizados;
 - b. Deve ter Superado, pelo menos, 75% dos Objetivos estabelecidos.
- b) Parâmetro Competências:

- a. Deve ter obtido a avaliação máxima em, pelo menos, 75% das competências contratualizadas;
- b. Não pode ter recebido pontuação 1 em nenhuma das competências avaliadas.
- c) Para os trabalhadores avaliados exclusivamente pelo parâmetro Competências:
 - a. é necessário atingir a avaliação máxima em, pelo menos, 75% das competências contratualizadas;
 - b. Não é permitido obter pontuação 1 em qualquer competência.

VI - CRITÉRIOS DE DESEMPATE

O CCA determinou que, em caso de necessidade de desempate entre trabalhadores mygiag a mesma classificação final na avaliação de desempenho (Muito Bom, Bom ou Excelente), deverá ser considerado, de forma sequencial, o seguinte critério:

- 1.º A avaliação no parâmetro "Objetivos";
- 2.º A avaliação na competência escolhida para formação no ciclo avaliativo;
- 3.º A avaliação no parâmetro "Competências";
- 4.º O maior número de pontos acumulado desde a última progressão, caso este critério de desempate não tenha sido utilizado no processo de avaliação anterior;
- 5.º Caso ainda persista o empate, será realizado um sorteio."

VII - 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 74º do SIADAP.

Assim, recomenda o CCA que seja realizada uma monitorização no final do primeiro semestre de 2025, sendo preenchidas as fichas de monitorização existentes 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.

VIII - CALENDARIZAÇÃO

A calendarização seguirá o cronograma aprovado pelo CCA, [disponível no site do IPC](#).

As presentes Normas de Aplicação foram discutidas e aprovadas em reunião da Secção Autónoma de Avaliação de Desempenho do Pessoal Não Docente dos SAS, realizada em 21 de março de 2025, e a sua aplicação é obrigatória nos SAS.