

**RESOLUÇÃO PARA A AVALIAÇÃO DO PESSOAL NÃO DOCENTE - (SIADAP 3)**

**2026**

O Conselho Coordenador de Avaliação do Pessoal Não Docente (CCAPND) do IPC define os critérios de avaliação de desempenho para o ano de 2026, em conformidade com os artigos 58.º e 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual.

**A. Diretivas**

- As Secções Autónomas (SA) seguem o cronograma definido para 2026 e adotam as recomendações do CCA.
- A fixação de Objetivos e Competências deve alinhar-se com:
  - Plano Estratégico do IPC (2025-2028)
  - Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) para 2026
  - Plano de Atividades do IPC/UO para 2026
- O número de Objetivos e Competências é uniforme para todos os trabalhadores da mesma carreira.
- Avaliações realizadas na plataforma eletrónica designada.
- Carreiras de informática integram:
  - **Especialistas de Sistemas e Tecnologias de Informação** → Técnico Superior
  - **Técnicos de Sistemas e Tecnologias de Informação** → Assistente Técnico
- Os membros da SA não votam na validação das avaliações de desempenho dos trabalhadores em que intervieram como avaliadores.

**B. Objetivos**

**1. Regras de definição:**

- Devem ser claros, rigorosos e associados a metas.
- Devem considerar recursos disponíveis e ser controláveis pelo avaliado.
- Não podem ser binários, conflitantes ou condicionados.
- Indicadores preferencialmente quantitativos; quando qualitativos, devem ser objetivos e verificáveis. Deverá ser assegurada a objetividade e uniformização da informação disponibilizada, garantindo coerência, rigor e comparabilidade dos conteúdos partilhados.

- Em caso de discordância, prevalece a decisão do avaliador, devendo o avaliado justificar por escrito os fundamentos da sua discordância.

2. Número de objetivos por carreira:

Carreira/Categoria	Nº de Objetivos
Técnico Superior / Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	4
Assistente Técnico / Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	4
Assistente Operacional	3

3. Objetivos comuns

- Recomenda-se a definição de pelo menos **1 objetivo comum** por carreira.
- Devem incluir eficácia, eficiência e qualidade.
- Avaliadores devem indicar fontes de verificação.

C. Competências

- **Todas** as carreiras avaliadas **com 6 Competências**, incluindo obrigatoriamente **uma Competência de capacidade de realização e orientação para resultados**.
- **Exceção:** os trabalhadores das carreiras de **grau de complexidade 1** (assistente operacional) e **2** (assistente técnico) podem ser avaliados **apenas por Competências (8 no total)**, quando desempenhem funções maioritariamente **rotineiras, permanentes, padronizadas e executivas**. Esta opção depende de **decisão fundamentada do Presidente do IPC**, ouvido o CCA.
- Competências e respetivos comportamentos estão definidos nos perfis constantes da Portaria n.º 236/2024/1.
- A Presidente do IPC fixa duas competências transversais, são elas:

Assistente Operacional (Grau 1)	
N.º3	Orientação para a mudança e inovação
N.º4	Orientação para os resultados

Assistente Técnico (Grau 2)	
N.º3	Orientação para a mudança e inovação
N.º4	Orientação para os resultados

Técnico Superior (Grau 3)	
N.º3	Orientação para a mudança e inovação
N.º4	Orientação para os resultados

- Uma das Competências contratualizada é **obrigatoriamente objeto de formação** na plataforma NAU <https://ap.nau.edu.pt/pt/programas/recap-siadap/>.
- Recomenda-se que a competência selecionada para formação seja aquela que melhor se adequa às necessidades de desenvolvimento do trabalhador e à melhoria do seu desempenho. Não sendo definida pelo avaliador a competência a frequentar, aplica-se a competência recomendada pela Presidente, por carreira:

Carreira	N.º Competência	Competência
Assistente Operacional (Grau 1)	3	Orientação para a mudança e inovação
Assistente Técnico (Grau 2)	3	Orientação para a mudança e inovação
Técnico Superior (Grau 3)	4	Orientação para os resultados

- Para os trabalhadores com funções efetivas de **coordenação ou chefia de equipas**, é obrigatória a escolha de **uma competência que evidencie capacidade de coordenação**.

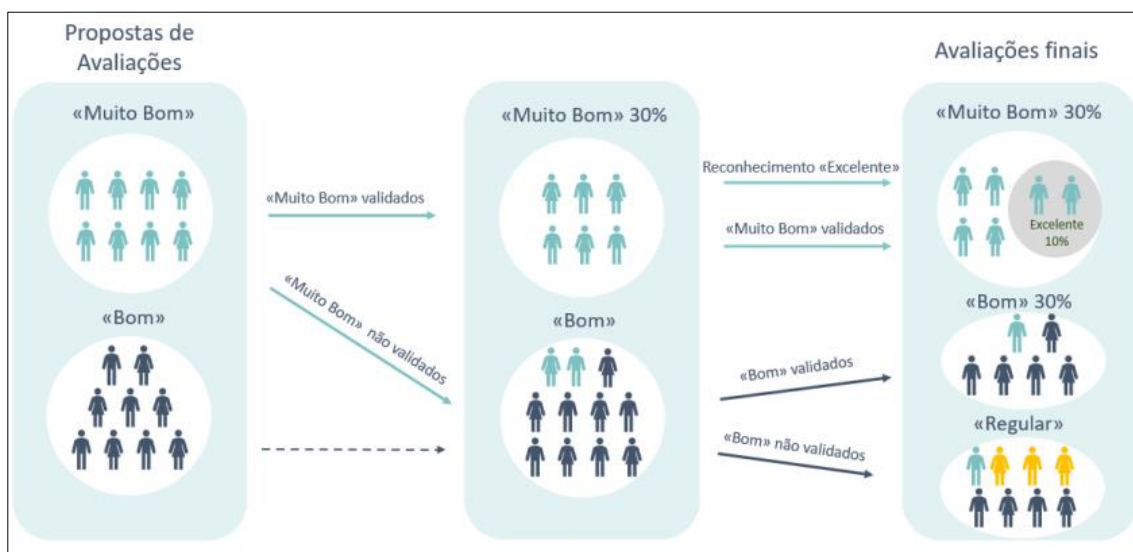
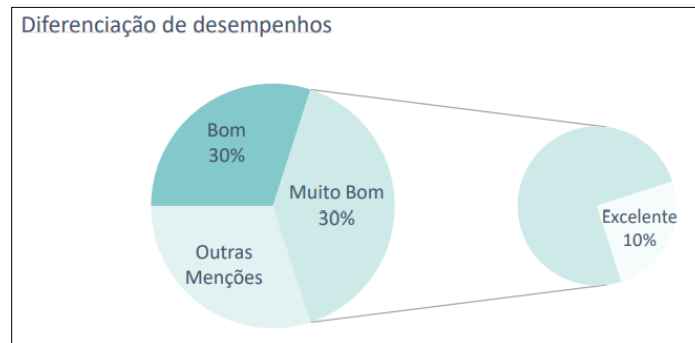
#### D. Menções Qualitativas e Quantitativas

Menção Qualitativa	Menção Quantitativa
Muito Bom	de 4 a 5
Bom	de 3,500 a 3,999
Regular	de 2 a 3,499
Inadequado	de 1 a 1,999

#### E. Diferenciação de Desempenhos

Para efeitos de cálculo da diferenciação de desempenho, consideram-se todos os trabalhadores avaliados, quer por ficha de avaliação, quer por ponderação curricular.

Menção Qualitativa	Quota disponível
Bom	até 30% dos trabalhadores
Muito Bom	até 30% dos trabalhadores
Excelente	até 10% (apenas para quem obteve “Muito Bom”)



### 1. Critérios para atribuição do “Muito Bom” e do “Bom”

**Obrigatório apresentar fundamentação** circunstanciada com resultados obtidos pelo avaliado, com os comportamentos demonstrados, associados às competências contratualizadas e quais os contributos do avaliado para a prossecução dos objetivos da unidade orgânica ou serviço em que se encontra inserido.

### 2. Critérios para “Excelente”

A menção qualitativa “Excelente” deve ser atribuída apenas em situações devidamente fundamentadas, baseadas em evidências objetivas e documentadas no modelo próprio disponibilizado no SIGQ.

A proposta pode ser apresentada pelo avaliado e/ou pelo avaliador, devendo contemplar, cumulativa ou significativamente, os seguintes critérios:

1. **Acréscimo comprovado de eficácia, eficiência e qualidade:** Demonstração clara de que o desempenho excedeu os padrões esperados, traduzido em resultados mensuráveis, nomeadamente através de Indicadores-Chave de Desempenho (KPI), evidenciando:

- a. superação dos objetivos fixados e/ou ultrapassagem das metas estabelecidas;
  - b. redução de tempos de resposta, otimização de processos ou aumento significativo da produtividade;
  - c. melhoria relevante na qualidade dos outputs ou do serviço prestado, com impacto reconhecido na unidade orgânica ou nos utentes.
2. **Inovação organizacional:** Contributo efetivo para a inovação e modernização dos métodos de trabalho, demonstrado através de:
- a. criação ou reformulação de procedimentos, ferramentas ou fluxos de trabalho que introduzam valor acrescentado;
  - b. otimização de recursos humanos, materiais ou tecnológicos;
  - c. implementação de soluções inovadoras que resultem em ganhos de eficiência ou simplificação administrativa.
3. **Melhoria contínua:** Evidências de uma atitude sistemática de aperfeiçoamento e evolução do desempenho, revelada por:
- a. propostas concretas de melhoria de processos, metodologias ou instrumentos de trabalho;
  - b. capacidade de identificar constrangimentos e de implementar ações corretivas eficazes;
  - c. contributos regulares para a consolidação de boas práticas, garantindo a sua sustentabilidade ao longo do tempo.
4. Evidência documental obrigatória: A fundamentação deve ser acompanhada de provas objetivas, como relatórios, registos de desempenho, KPI, pareceres, evidências de impacto, projetos implementados, boas práticas ou testemunhos relevantes, que permitam confirmar o mérito excecional do desempenho observado.
- Requisitos cumulativos:
    - Superação de todos os Objetivos
    - Avaliação máxima em 90% das Competências

### 3. Avaliação por ponderação curricular

Os trabalhadores abrangidos pelo **SIADAP 3**, que pertençam ao mapa de pessoal do IPC e que, no ciclo em avaliação, **exerçam funções dirigentes**, podem requerer avaliação por **ponderação curricular**, em alternativa ao arrastamento de nota, integrando, nesses casos, um universo próprio sob responsabilidade do CCA.

## F. Critérios de Desempate

Em caso de empate entre trabalhadores com a mesma classificação final na avaliação do desempenho (Bom, Muito Bom ou Excelente), aplicam-se sucessivamente os seguintes critérios:

- 1º. **A avaliação obtida no parâmetro “Objetivos”** (prevalece o trabalhador com maior pontuação neste parâmetro);
- 2º. **Avaliação no parâmetro “Competências”** (prevalece o trabalhador com maior pontuação global neste parâmetro);
- 3º. **A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo** (considera-se a melhor classificação nesta competência)
- 4º. **Maior número de pontos desde a última progressão**, desde que não tenha beneficiado deste critério de desempate no processo de avaliação anterior.
- 5º. **Menor número de faltas (justificadas e injustificadas) no ciclo avaliativo** (prevalece quem apresentar melhor registo de assiduidade).
- 6º. **Maior número de horas de formação concluídas e certificadas no ciclo avaliativo** (contabilizadas apenas as formações relevantes para o posto de trabalho).
- 7º. **Antiguidade na carreira** (prevalece o trabalhador com maior tempo de serviço na carreira).

## G. Ponderação da Avaliação Final

Fator	Ponderação
Objetivos/Resultados	60%
Competências	40%

## H. Monitorização

A monitorização do desempenho constitui um momento essencial de avaliação intercalar, permitindo validar os resultados e competências inicialmente contratualizados ou, quando necessário, reorientar o processo avaliativo, introduzindo as alterações adequadas.

Nos termos do artigo 74.º do SIADAP, estabelecem-se as seguintes regras:

- **Obrigatoriedade:** a monitorização deve ser realizada **semestralmente**, recomendando sempre que possível trimestralmente.
- **Instrumentos:** devem ser preenchidas as fichas de monitorização disponibilizadas para o efeito.

- **Reformulação de objetivos:** sempre que ocorram factos supervenientes que justifiquem a impossibilidade ou inutilidade da prossecução dos objetivos, total ou parcialmente, estes devem ser reformulados de imediato.

## I. Sucessão de Avaliadores

### 1. Responsabilidade da avaliação

A avaliação é realizada pelo superior hierárquico do trabalhador no momento da sua concretização.

### 2. Obrigações do avaliador cessante

O avaliador cessante deve entregar todos os elementos adequados relativos aos parâmetros contratualizados, correspondentes ao período em que o trabalhador esteve sob a sua avaliação.

### 3. Mudança de serviço

Em caso de transferência do trabalhador para outro serviço, compete ao avaliador do serviço de origem remeter ao avaliador do serviço de destino os elementos necessários à avaliação.

## J. Alteração de Posicionamento Remuneratório

Menção Qualitativa	Pontos
Excelente	3 pontos
Muito Bom	2 pontos
Bom	1,5 pontos
Regular	1 ponto
Inadequado	0 pontos

Alteração obrigatória ocorre com **8 pontos acumulados**.

IPC, 12 de dezembro de 2025

**Fluxograma da avaliação do desempenho dos trabalhadores**

