

## **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/2007, 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 IPC, e para a consolidação da sua missão.

### **Capítulo I - Disposições Gerais**

#### **Artigo 1.º - Conceitos**

Entende-se por:

- a) «Dirigente máximo do serviço» é o Presidente do IPC, para efeitos do SIADAP 2.
- b) «Dirigentes superiores» são o Administrador do IPC e o Administrador dos Serviços de Ação Social (SASIPC).
- c) «Dirigentes intermédios» são os Secretários das Unidades Orgânicas de Ensino (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.º 66-B/2007 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 (CCA)**: O Presidente do IPC, que presidirá; o Vice-Presidente do IPC responsável pela Gestão de Recursos Humanos; os presidentes das UOE, os Diretores das Unidade Orgânica de Investigação (UOI) e da Unidade Orgânica de Apoio à Formação e ao Desenvolvimento (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 Quadro de Avaliação e Responsabilização (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/2007 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 através da avaliação do QUAR.
3. O desempenho excelente confere a atribuição dos seguintes prémios de desempenho:<sup>1</sup>
  - a) Direção superior de 1.º grau, um prémio no valor de 4000 euros;

---

<sup>1</sup> A aplicação desta norma fica suspensa até a obtenção do esclarecimento solicitado.

- b) Direção superior de 2.º grau, um prémio correspondente a 85 % do valor do prémio referido na alínea anterior (3400 euros).
- 4. A não aplicação do SIADAP poderá determinar a cessação das funções do dirigente máximo responsável.

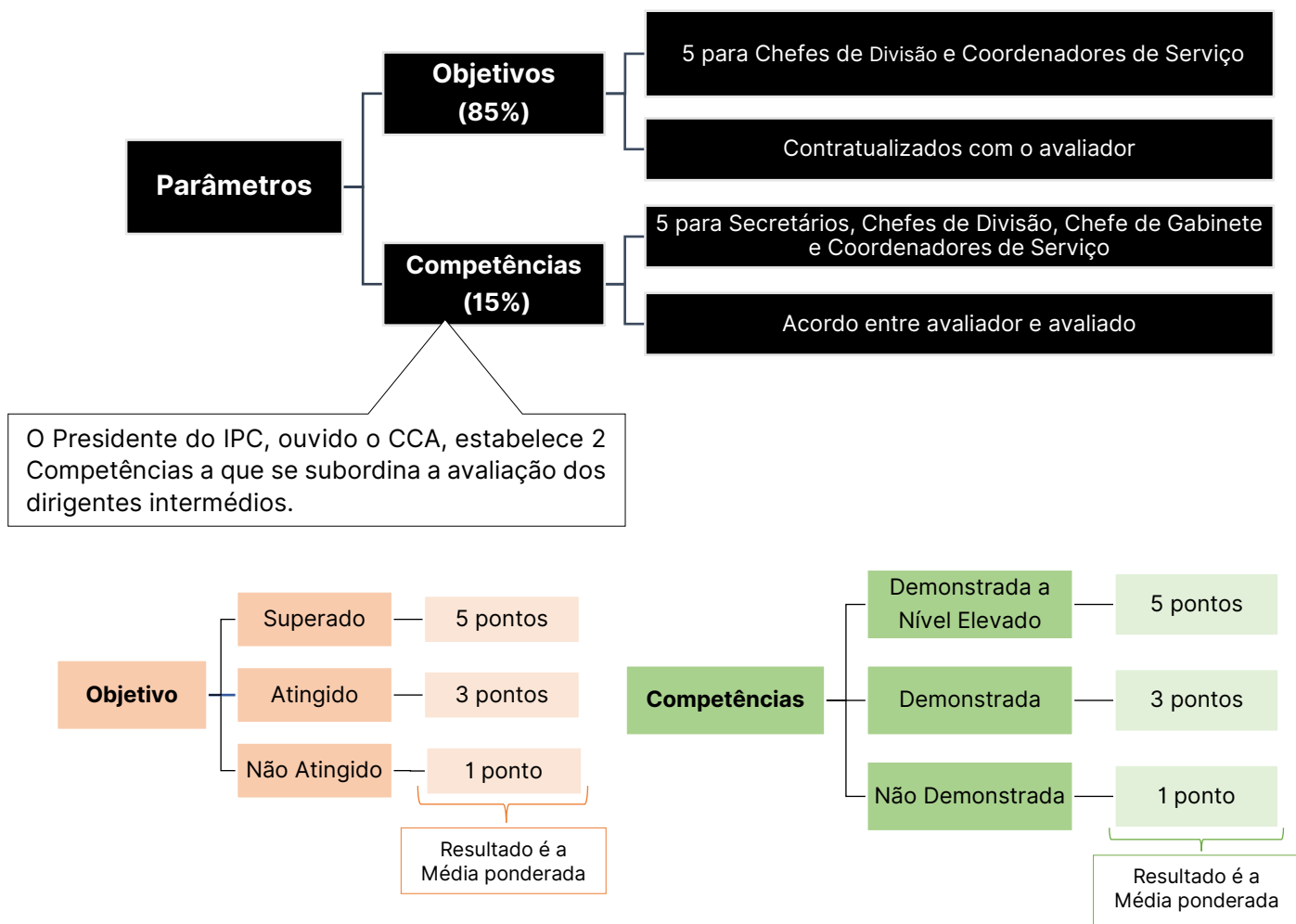
### **Capítulo III - Avaliação dos Dirigentes Intermédios**

#### **Artigo 6.º - Parâmetros de Avaliação dos Dirigentes Intermédios**

1. A avaliação dos dirigentes intermédios será baseada em:
  - a) **Objetivos/Resultados:** relacionados com os objetivos da unidade orgânica/serviço;
  - b) **Competências:** capacidades 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) cinco objetivos para os Chefes de Divisão e Coordenadores de Serviço;
  - b) O CCA criará um referencial de objetivos a utilizar;
  - c) O Presidente do IPC, ouvido o CCA, escolherá dois dos objetivos definidos na alínea anterior para serem comuns a todos os Dirigentes Intermédios avaliados;
  - d) 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 cinco, 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 Presidente do IPC, ouvido o CCA, 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, respetivamente.
7. A ponderação para a classificação final será de 85% para os Objetivos e 15% para as Competências.

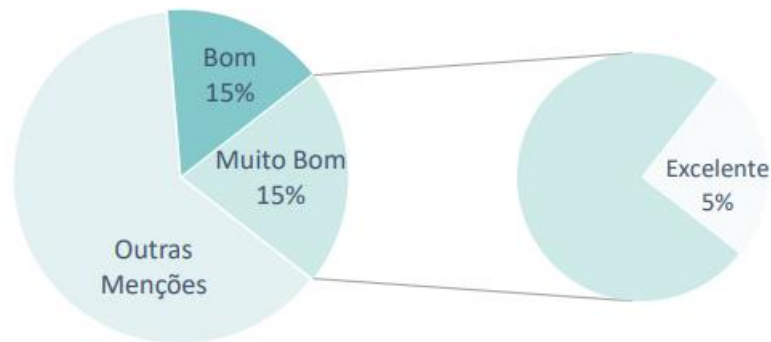
**Esquema resumo:**



**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) 15% de **Bom** do total de dirigentes avaliados;
  - b) 15% de **Muito Bom** do total de dirigentes avaliados;
  - c) 5% de **Excelente** do total de dirigentes avaliados, que saem do Muito Bom.



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 o 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 “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 Critério de Desempate: Proatividade e Colaboração Transversal

Em caso de igualdade após a aplicação dos critérios anteriores, o desempate será feito a favor do dirigente que demonstre um contributo superior para a eficácia organizacional e para a prossecução do interesse público, através dos seguintes indicadores:

- a) **Participação em Estruturas Transversais:** Participação efetiva em grupos de trabalho, comissões de acompanhamento ou projetos de natureza interdepartamental/transversal, formalmente constituídos;
  - b) **Representação Institucional e Apoio à Gestão:** Designação para júris de procedimentos concursais, júris de contratação pública ou outras instâncias de validação técnica e jurídica fora do seu âmbito estrito de competências;
  - c) **Dinamização de Conhecimento:** Participação como formador interno ou dinamizador de sessões de partilha de boas práticas validadas pela hierarquia;
  - d) **Assunção de Tarefas Extraordinárias:** Desempenho de funções ou projetos especiais, de carácter urgente ou estratégico mas que tenham sido formalmente solicitados e validados pelo respetivo superior hierárquico.
- 5.º Avaliação obtida nos “Objetivos” nos parâmetros de eficácia;
  - 6.º Avaliação obtida nos “Objetivos” nos parâmetros de eficiência;
  - 7.º Avaliação obtida nos “Objetivos” nos parâmetros de qualidade;
  - 8.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 3200 euros;
  - b) Direção intermédia de 2.º grau, um prémio correspondente a 2800 euros;
  - c) Direção intermédia de 3.º grau ou inferior, um prémio correspondente a 2400 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 2400 euros;

- b) Direção intermédia de 2.º grau, um prémio correspondente a 2100 euros;
  - c) Direção intermédia de 3.º grau ou inferior, um prémio correspondente a 1800 euros.
3. O reconhecimento de **Desempenho 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 1600 euros;
  - b) Direção intermédia de 2.º grau, um prémio correspondente a 1400 euros;
  - c) Direção intermédia de 3.º grau ou inferior, um prémio correspondente a 1200 euros.

**Resumo Prémios de desempenho**

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

1. O processo de avaliação seguirá o disposto no Título IV da Lei n.º 66-B/2007 de 28/12 na redação atual, com as devidas adaptações ao contexto do IPC, garantindo a transparência e objetividade das avaliações.
2. A avaliação dos Dirigentes Superiores fica concluída com a homologação da avaliação do QUAR pelo Conselho Geral.
3. 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**

