

**REGULAMENTO DE ADAPTAÇÃO DO SISTEMA  
INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  
AO INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA**

**Regulamento de Adaptação do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho  
ao Instituto Politécnico de Coimbra**

**NOTA JUSTIFICATIVA**

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as sucessivas alterações, estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, designado por SIADAP.

O SIADAP integra três subsistemas de avaliação de desempenho: o subsistema de avaliação do desempenho dos serviços públicos (SIADAP 1), o subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes (SIADAP 2) e o subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores com vínculo de emprego público (SIADAP 3).

Este sistema de avaliação, concebido para ser aplicado de forma abrangente em toda a Administração Pública, incluindo a administração central, regional e autárquica, prevê mecanismos de flexibilidade e adaptação de modo a enquadrar as especificidades das várias administrações, dos serviços, das carreiras e áreas funcionais dos seus trabalhadores e as exigências de gestão de cada serviço.

A implementação do SIADAP, conforme disposto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, suscita um conjunto de questões resultantes, quer da autonomia de que gozam as instituições de ensino superior em geral, quer da organização interna do Instituto Politécnico de Coimbra, no quadro da sua autonomia.

Assim, ao abrigo do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 3.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, concretiza-se, através do presente regulamento, uma adaptação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho ao Instituto Politécnico de Coimbra.

**CAPÍTULO I**

**Disposições gerais**

**Artigo 1.º**

**Objeto**

O presente regulamento adapta o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP, ao Instituto Politécnico de Coimbra (IPC).

**Artigo 2.º**

**Âmbito de aplicação**

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as adaptações constantes do presente regulamento, aplica-se à avaliação do desempenho:

- a) Do IPC e das suas Unidades Orgânicas;
- b) Dos dirigentes;
- c) Do pessoal técnico, especialista e de gestão.

**Artigo 3.º**

**Definições**

Para efeitos do disposto no presente regulamento, entende-se por:

- a) “Serviço”, o Instituto Politécnico de Coimbra;
- b) “Unidades orgânicas”, as Unidades Orgânicas de Ensino (UOE), a Unidade Orgânica de Investigação (UOI), as Unidades Orgânicas de Apoio à Formação e ao Desenvolvimento (UOA), os Serviços Centrais (SC) e os Serviços de Ação Social (SASIPC);
- c) “Dirigente máximo do serviço”, o titular do cargo de Presidente do IPC;
- d) “Dirigentes do serviço”, os titulares dos cargos de Vice-Presidente e de Pró-Presidente do IPC;
- e) “Dirigentes máximos da unidade orgânica”, os titulares dos cargos de Presidente e de Diretor de unidade orgânica;
- f) “Dirigentes da unidade orgânica”, os titulares dos cargos de Vice-Presidente e de Subdiretor da unidade orgânica;
- g) “Dirigentes superiores”, os titulares dos cargos de Administrador do IPC e de Administrador dos Serviços de Ação Social, nos termos previstos nos Estatutos do IPC;
- h) “Dirigentes intermédios”, os que como tal forem qualificados nos Estatutos do IPC, nos Estatutos das unidades orgânicas ou no Regulamento Interno dos Serviços Centrais do IPC;
- i) “Lei”, a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as sucessivas alterações.

**Artigo 4.º**

**Sistema de planeamento**

O SIADAP constitui um instrumento de avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos plurianuais e dos objetivos anuais e planos de atividades, aprovados pelo Conselho Geral do IPC, baseado em indicadores de medida dos resultados a obter pelo IPC e pelas suas unidades orgânicas.

**Artigo 5.º**

**Ciclo de gestão**

O SIADAP articula-se com o ciclo de gestão do IPC que integra as seguintes fases:

- a) Aprovação do orçamento e do mapa de pessoal, nos termos da legislação aplicável;
- b) Elaboração e aprovação do plano de atividades do IPC para o ano seguinte, incluindo os objetivos, atividades e indicadores de desempenho do IPC e de cada unidade orgânica;
- c) Fixação dos objetivos do IPC para o ano seguinte, tendo em conta a sua missão, as suas atribuições, os objetivos estratégicos plurianuais, os resultados da avaliação do desempenho e as disponibilidades orçamentais;
- d) Monitorização e eventual revisão dos objetivos do IPC e de cada unidade orgânica, em função de contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo;
- e) Elaboração do relatório de atividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados, nele integrando o balanço social e o relatório de autoavaliação.

**CAPÍTULO II**

**Subsistemas de avaliação do desempenho**

**Artigo 6.º**

**Subsistemas do SIADAP**

1 – O SIADAP integra os três subsistemas de avaliação previstos na Lei, nos seguintes termos:

- a) SIADAP 1 – Subsistema de avaliação do desempenho do IPC e das suas unidades orgânicas;
- b) SIADAP 2 – Subsistema de avaliação dos dirigentes do serviço e das unidades orgânicas, dos dirigentes superiores e dos dirigentes intermédios;
- c) SIADAP 3 – Subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores.

2 – Os três subsistemas do SIADAP funcionam de forma integrada pela coerência entre objetivos fixados no âmbito do sistema de planeamento, objetivos do ciclo de gestão do IPC e das suas unidades orgânicas e objetivos fixados aos dirigentes intermédios e aos trabalhadores.

## **SECÇÃO I**

### **Subsistema de avaliação do desempenho do IPC e das unidades orgânicas (SIADAP 1)**

#### **Artigo 7.º**

##### **Quadros de avaliação e responsabilização**

1 – A avaliação do desempenho do IPC e das unidades orgânicas assenta nos respetivos Quadros de Avaliação e Responsabilização (QUAR), sujeitos a avaliação permanente e atualizados a partir dos sistemas de informação, onde se evidenciam:

- a) A missão do IPC;
- b) Os objetivos estratégicos plurianuais aprovados pelo Conselho Geral;
- c) Os objetivos anualmente fixados e, em regra, hierarquizados;
- d) Os indicadores de desempenho e respetivas fontes de verificação;
- e) Os meios disponíveis, sinteticamente referidos;
- f) O grau de realização de resultados obtidos na prossecução dos objetivos;
- g) A identificação dos desvios e, sinteticamente, as respetivas causas;
- h) A avaliação final do desempenho do IPC e das suas unidades orgânicas.

2 – Compete ao dirigente máximo do serviço a aprovação do QUAR, tendo em conta os planos estratégicos e o plano de atividades aprovado pelo Conselho Geral.

3 – A aprovação do QUAR é obrigatoriamente precedida de parecer do Conselho de Gestão.

#### **Artigo 8.º**

##### **Expressão qualitativa da avaliação**

1 – A avaliação final do desempenho do IPC e das unidades orgânicas é expressa qualitativamente pelas seguintes menções:

- 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.

2 – As menções previstas no número anterior são propostas pelo dirigente máximo do serviço como resultado da autoavaliação, ouvido o Conselho de Gestão.

3 – A avaliação final do IPC e das suas unidades orgânicas é homologada pelo Conselho Geral.

**Artigo 9.º**

**Reconhecimento da distinção de excelente**

1 – Nos casos em que a proposta de avaliação final de desempenho do serviço ou das unidades orgânicas corresponde à menção de Bom, pode o Presidente do IPC requerer ao Conselho Geral o reconhecimento de desempenho Excelente, o qual significa superação global dos objetivos.

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.

3 – O reconhecimento de desempenho excelente das unidades orgânicas é requerido pelo Presidente ao Conselho Geral, mediante proposta do dirigente máximo da unidade orgânica.

4 – O reconhecimento de desempenho excelente é fundamentado com base numa matriz de excelência que evidencie, designadamente:

- a) Evolução positiva e significativa nos resultados obtidos pelo serviço ou pela unidade orgânica em comparação com anos anteriores;
- b) Excelência de resultados obtidos, designadamente por comparação com padrões nacionais ou internacionais, ou melhorias de eficiência;
- c) Manutenção do nível de excelência antes atingido.

**Artigo 10.º**

**Efeitos da distinção de excelente**

O reconhecimento de desempenho excelente determina para o ciclo de avaliação seguinte a fixação das seguintes percentagens para a diferenciação de desempenho em sede de SIADAP 3:

- i) 50% para as avaliações de desempenho Muito Bom e, de entre estas, 15% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente;
- ii) A avaliação de desempenho Bom não está limitada pela fixação de percentagens para a diferenciação de desempenho a que se refere a alínea b) do n.º 1 do artigo 75.º da Lei.

**SECÇÃO II**

**Subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes do IPC e das unidades orgânicas (SIADAP 2)**

**Artigo 11.º**

**Periodicidade**

1 – A avaliação final do desempenho dos dirigentes tem periodicidade anual e respeita ao desempenho do ano civil anterior.



2 – Sem prejuízo do referido no número anterior, para efeitos da renovação das comissões de serviço, a apreciação global do desempenho dos dirigentes intermédios é realizada no termo das respetivas comissões de serviço, conforme o respetivo estatuto.

3 – Apenas serão avaliados os dirigentes que tiverem desempenhado funções por um período mínimo de seis meses, contínuos ou interpolados.

4 – A avaliação dos dirigentes do serviço, dos dirigentes das unidades orgânicas e dos dirigentes superiores fica concluída com a homologação da avaliação do QUAR pelo Conselho Geral.

5 – A avaliação dos dirigentes intermédios é concluída até ao final do mês de fevereiro do ano seguinte ao período avaliado.

#### **SUB-SECÇÃO I**

#### **Avaliação do desempenho dos dirigentes do serviço, dos dirigentes das unidades orgânicas e dos dirigentes superiores**

##### **Artigo 12.º**

##### **Atribuição da avaliação**

1 – A avaliação final do desempenho dos dirigentes do serviço, dos dirigentes das unidades orgânicas e dos dirigentes superiores que não sejam docentes ou investigadores corresponde à avaliação final do IPC, homologada pelo Conselho Geral.

2 – A avaliação do desempenho dos dirigentes das unidades orgânicas e dos dirigentes superiores que sejam docentes ou investigadores produz efeitos na carreira de origem e será realizada nos termos do Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente do IPC.

##### **Artigo 13.º**

##### **Efeitos da avaliação**

É aplicável aos dirigentes superiores o previsto na alínea a) do n.º 3 do artigo 34.º da Lei relativamente à atribuição de prémios de desempenho.

**SUB-SECÇÃO II**

**Avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios**

**Artigo 14.º**

**Processo de avaliação**

Ao processo de avaliação dos dirigentes intermédios aplica-se, em tudo o que não se encontrar previsto na presente Subsecção, o disposto na Secção III do regulamento com as necessárias adaptações.

**Artigo 15.º**

**Intervenientes no processo de avaliação**

1 – Intervêm no processo de avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios:

- a) O avaliado;
- b) O avaliador;
- c) O Conselho Coordenador da Avaliação (CCA);
- d) O dirigente máximo do serviço.

2 – O avaliador é, em regra, o superior hierárquico imediato do dirigente, salvo se os estatutos ou regulamentos dispuserem de forma diferente.

**Artigo 16.º**

**Parâmetros de avaliação**

1 – A avaliação dos dirigentes intermédios efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) “Resultados” obtidos pelos objetivos da unidade orgânica;
- b) “Competências”, integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.

2 – Os objetivos são negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de divergência, a decisão do superior hierárquico.

3 – As competências são escolhidas, mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico se não existir acordo.

4 – Nos Departamentos e Serviços que tenham coordenadores de serviço na sua estrutura, deverá ser estabelecido um objetivo partilhado entre todos os dirigentes.

5 – Compete ao CCA aprovar um referencial de objetivos a utilizar na avaliação dos dirigentes intermédios.

6 – Compete ao dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, definir dois objetivos comuns a todos os dirigentes intermédios, de entre o referencial referido no número anterior.



7 – Compete ainda ao dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, estabelecer duas competências comuns a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios, podendo fazê-lo por área de atividade e/ou nível hierárquico.

#### **Artigo 17.º**

##### **Critérios de desempate**

1 – Compete ao CCA, aquando do estabelecimento de diretrizes e de orientações previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 22.º, definir critérios de desempate para os casos em que os trabalhadores obtenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho.

2 – Na falta de definição dos critérios previstos no número anterior deverá ser relevado consecutivamente:

- 1.º - A avaliação obtida no parâmetro “Resultados”;
- 2.º - A avaliação obtida no parâmetro “Competências”;
- 3.º - A avaliação obtida nos objetivos comuns referidos no n.º 6 do artigo 16.º;
- 4.º - A avaliação obtida nos objetivos de eficácia;
- 5.º - A avaliação obtida nos objetivos de eficiência;
- 6.º - A avaliação obtida nos objetivos de qualidade.

3 – Mantendo-se o empate após a aplicação dos critérios referidos no número anterior, o desempate ocorrerá por sorteio.

#### **Artigo 18.º**

##### **Diferenciação de desempenho**

1 – A diferenciação de desempenho é garantida da seguinte forma:

- a) 5% de Excelente do total de dirigentes avaliados, de entre os dirigentes avaliados com muito bom;
- b) 15% de Muito Bom do total de dirigentes avaliados;
- c) 15% de Bom do total de dirigentes avaliados.

2 – As percentagens referidas no número anterior incidem sobre o total de dirigentes intermédios avaliados no IPC, podendo haver, pelo menos, um dirigente com tal reconhecimento no caso de a aplicação das referidas percentagens resultar em número inferior à unidade.

3 – Compete ao CCA, sob proposta dos avaliadores, a validação das avaliações e a consequente aplicação das percentagens de diferenciação de desempenho, bem como o reconhecimento de mérito Excelente.



4 – Compete ainda ao CCA atribuir, nos casos de não validação das avaliações de desempenho bom e muito bom, classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa.

#### **Artigo 19.º**

##### **Efeitos da avaliação**

1 – É aplicável aos dirigentes intermédios o previsto nos n.ºs 13 a 15 do artigo 39.º da Lei relativamente à atribuição de prémios de desempenho.

2 – A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios realizada nos termos da presente Subsecção, não produz efeitos na respetiva carreira de origem.

3 – A avaliação do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exercem cargos de direção intermédia é realizada anualmente nos termos dos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º e do artigo 43.º da Lei.

### **SECÇÃO III**

#### **Subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3)**

##### **SUB-SECÇÃO I**

##### **Intervenientes no processo de avaliação**

#### **Artigo 20.º**

##### **Intervenientes**

Intervêm no processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores:

- a) O avaliado;
- b) O avaliador e o coavaliador;
- c) O Conselho Coordenador da Avaliação (CCA);
- d) A Secção Autónoma de Avaliação (SAA);
- e) A Comissão Paritária;
- f) O dirigente máximo da unidade orgânica;
- g) O dirigente máximo do serviço.

#### **Artigo 21.º**

##### **Avaliador e coavaliador**

1 – No âmbito das competências definidas no artigo 56.º da Lei, cabe ao avaliador negociar os objetivos do avaliado, de acordo com os objetivos e resultados fixados para a sua unidade orgânica, bem como fixar



os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação de objetivos, no quadro das orientações gerais emanadas pelo CCA e pela SAA da unidade orgânica.

2 – Podem ser designados coavaliadores, dirigentes e outros trabalhadores com responsabilidade de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados.

3 – Cabe às SAA designar os avaliadores e coavaliadores para cada ciclo de avaliação.

### **Artigo 22.º**

#### **Conselho Coordenador da Avaliação**

1 – Junto do dirigente máximo do serviço funciona o CCA que integra

- a) O dirigente máximo do serviço, que preside;
- b) O Vice-Presidente do IPC responsável pela gestão de recursos humanos;
- c) Os Presidentes e Diretores das unidades orgânicas;
- d) O Administrador do IPC e o Administrador dos SASIPC.

2 – Ao CCA compete:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão;
- b) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos;
- c) Estabelecer o número de objetivos a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, de um mínimo de três a um máximo de sete objetivos, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores ou, quando se justifique, por carreira e/ou área de atividade;
- d) Estabelecer o número de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, em número não inferior a cinco e não superior a oito, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores ou, quando se justifique, por carreira e/ou área de atividade;
- e) Fixar previamente as ponderações do parâmetro “Resultados” e do parâmetro “Competências”, dentro dos limites estabelecidos no artigo 50.º da Lei, podendo as mesmas ser diferenciadas em função das carreiras, categorias, áreas funcionais ou postos de trabalho;
- f) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenho do SIADAP 3, cabendo-lhe verificar o cumprimento das quotas de desempenho Bom e Muito Bom e proceder ao reconhecimento do desempenho excelente;

- g) Distribuir as percentagens máximas para diferenciação de desempenho por unidade orgânica, em função do número de trabalhadores avaliados em cada uma;
- h) Definir os critérios para a distribuição das menções de desempenho muito bom e bom, bem como para o reconhecimento de desempenho excelente, por todas as carreiras, categorias e eventuais universos de trabalhadores com efetivas funções de coordenação e chefia;
- i) Pronunciar-se sobre as práticas de avaliação de desempenho;
- j) Garantir, no início de cada ciclo de avaliação, o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação e das orientações a que se refere a alínea b);
- k) Exercer as demais competências que, por lei ou pelo presente regulamento, lhe sejam cometidas.

### **Artigo 23.º**

#### **Secções Autónomas de Avaliação**

1 – Em cada unidade orgânica funciona uma SAA, presidida pelo Presidente do IPC, e integrando:

- a) Nas UOE, o Presidente, os Vice-Presidente e até seis dirigentes com responsabilidade funcional adequada, designados por despacho do Presidente da UOE;
- b) Na UOI, o Diretor, o Subdiretor e até sete dirigentes com responsabilidade funcional adequada, designados por despacho do Diretor da UOI;
- c) Nas UOA, o Diretor e até oito dirigentes com responsabilidade funcional adequada, designados por despacho do Diretor da UOA;
- d) Nos SASIPC, o Administrador e até oito dirigentes com responsabilidade funcional adequada, designados por despacho do Administrador;
- e) Nos SC, o Vice-Presidente do IPC responsável pela gestão de recursos humanos, o Administrador e até sete dirigentes com responsabilidade funcional adequada, designados por despacho do Presidente do IPC.

2 – O Presidente do IPC pode delegar a presidência das SAA.

3 – Compete às SAA:

- a) Estabelecer diretrizes e orientações com vista à operacionalização das recomendações do CCA;
- b) Decidir sobre a realização de avaliação do trabalhador que tenha menos de seis meses de serviço prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador;
- c) Designar o avaliador para realizar a avaliação por ponderação curricular, na falta ou impedimento do superior hierárquico do trabalhador;

- d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenho do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho muito bom, bom e inadequado, bem como propor ao CCA o reconhecimento do desempenho excelente;
- e) Atribuir, nos casos de não validação das avaliações de desempenho muito bom, bom ou inadequado, classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa;
- f) Exercer as demais competências que sejam cometidas pelo presente regulamento.

#### **Artigo 24.º**

##### **Comissões Paritárias**

- 1 – Em cada unidade orgânica é constituída uma Comissão Paritária com a composição e competências definidas no artigo 59.º da Lei.
- 2 – Compete ao dirigente máximo do serviço designar os representantes da Administração nas Comissões Paritárias dos SC e dos SASIPC, de entre os membros das SAA, bem como organizar o processo de eleição dos vogais representantes dos trabalhadores nas mesmas Comissões Paritárias.
- 3 – Compete aos dirigentes máximos das unidades orgânicas designar os representantes da Administração nas Comissões Paritárias das UOE, UOI e UOA, de entre os membros das SAA, bem como organizar o processo de eleição dos vogais representantes dos trabalhadores nas mesmas Comissões Paritárias.

#### **Artigo 25.º**

##### **Dirigente máximo do serviço**

Compete ao dirigente máximo do serviço:

- a) Coordenar e controlar o processo de avaliação, de acordo com os princípios e regras definidos na Lei e no presente regulamento;
- b) Decidir, ouvido o CCA, sobre a avaliação do desempenho apenas com base no parâmetro “Competências”, cumpridos os requisitos estabelecidos no artigo 45.º-A da Lei;
- c) Homologar as avaliações;
- d) Decidir das reclamações dos avaliados;
- e) Assegurar a elaboração do relatório da avaliação do desempenho, que integra o relatório de atividades do IPC no ano da sua realização;
- f) Exercer as demais competências que lhe são cometidas pela Lei e pelo presente regulamento.

**Artigo 26.º**

**Dirigente máximo de unidade orgânica**

Compete ao dirigente máximo de unidade orgânica:

- a) Assegurar o cumprimento dos prazos estabelecidos para o processo de avaliação na respetiva unidade orgânica;
- b) Enviar as avaliações para homologação pelo dirigente máximo do serviço;
- c) Prestar as informações necessárias para a elaboração do relatório da avaliação do desempenho;
- d) Exercer as demais competências que lhe são cometidas pela Lei e pelo presente regulamento.

**SUB-SECÇÃO II**

**Processo de avaliação**

**Artigo 27.º**

**Periodicidade**

A avaliação do desempenho dos trabalhadores tem periodicidade anual e respeita ao desempenho do ano civil anterior.

**Artigo 28.º**

**Parâmetros de avaliação**

1 – A avaliação do desempenho dos trabalhadores incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) “Resultados” obtidos na prossecução de objetivos individuais e partilhados;
- b) “Competências” que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentos adequados ao exercício de uma função.

2 – Os objetivos e as competências são contratualizados entre o avaliador e o avaliado, prevalecendo, em caso de divergência, a decisão do avaliador, devendo o avaliado proceder à justificação em ficha de avaliação dos motivos que fundamentam a sua discordância.

3 – Compete ao CCA aprovar um referencial de objetivos a utilizar na avaliação dos trabalhadores.

4 – Compete ao dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, definir dois objetivos comuns a todos os trabalhadores, de entre o referencial referido no número anterior.

5 – O dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, poderá ainda definir um objetivo comum a trabalhadores de diferentes unidades orgânicas, que exerçam funções na mesma área funcional.

6 – Compete também ao Presidente do IPC, ouvido o CCA, estabelecer duas competências comuns a que se subordina a avaliação dos trabalhadores, podendo fazê-lo por área de atividade e/ou nível hierárquico.

**Artigo 29.º**

**Realização da avaliação**

1 – A avaliação é efetuada pelo avaliador e coavaliador, quando tenha sido designado, nos termos da Lei, do presente regulamento, das orientações transmitidas pelo CCA e pela respetiva SAA, e em função dos parâmetros e respetivos indicadores de desempenho, sendo presente à SAA.

2 – Concluída a avaliação, os avaliadores comunicam ao serviço responsável pela formação e valorização profissional do IPC as necessidades de formação dos trabalhadores, a fim de serem incluídas no plano anual de formação do IPC.

**Artigo 30.º**

**Reunião da Secção Autónoma de Avaliação**

1 – Na 2.ª quinzena de janeiro, realizam-se as reuniões das SAA para a análise das propostas de avaliação e a sua harmonização, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, procedendo à validação das propostas de avaliação de desempenho Muito Bom, Bom e Inadequado, e à apreciação das propostas de reconhecimento de mérito significando desempenho Excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.

2 – Em caso de não validação da proposta de avaliação, a SAA estabelece a avaliação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa.

3 – Nos casos previstos no número, anterior a SAA transmite a classificação final ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado na reunião de avaliação.

**Artigo 31.º**

**Critérios de desempate**

1 – Compete ao CCA, aquando do estabelecimento de diretrizes e de orientações previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 22.º, definir critérios de desempate para os casos em que os trabalhadores obtenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho.

2 – Na falta de definição dos critérios previstos no número anterior deverá ser relevado consecutivamente:

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



4.º - O maior número de pontos desde a última alteração de posicionamento remuneratório na carreira/categoria, caso o trabalhador não tenha beneficiado deste critério de desempate no processo de avaliação anterior.

3 – Mantendo-se o empate após a aplicação dos critérios referidos no número anterior, o desempate ocorrerá por sorteio.

#### **Artigo 32.º**

##### **Reunião do Conselho Coordenador da Avaliação**

Na 1.ª quinzena de fevereiro, realiza-se a reunião do CCA para reconhecimento do desempenho Excelente.

#### **Artigo 33.º**

##### **Apreciação pelas Comissões Paritárias**

A Comissão Paritária pode solicitar ao avaliador, ao avaliado ou, sendo o caso, à SAA, os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, bem como convidar avaliador e avaliado a expor a sua posição, por uma única vez, em audição, cuja duração não poderá exceder trinta minutos.

#### **Artigo 34.º**

##### **Reclamação**

Na decisão sobre reclamação, o dirigente máximo do serviço tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliador e pelo avaliado, bem como os relatórios da Comissão Paritária e/ou da SAA sobre os pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

#### **Artigo 35.º**

##### **Outras impugnações**

1 – Do ato de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação jurisdicional nos termos gerais.

2 – A decisão jurisdicional favorável confere ao trabalhador o direito a ver revista a sua avaliação ou a ser-lhe atribuída nova avaliação.

3 – Sempre que não for possível a revisão da avaliação, designadamente por substituição superveniente do avaliador, é competente para o efeito o novo superior hierárquico ou, na sua ausência, o dirigente máximo da unidade orgânica, a quem cabe proceder a nova avaliação.

**Artigo 36.º**

**Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação**

- 1 – Após a reunião de avaliação, a SAA verifica o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, sinalizando os casos de incumprimento e determinando a fixação dos referidos parâmetros no prazo máximo de 10 dias úteis.
- 2 – Findo o prazo referido no número anterior, sem que a contratualização tenha ocorrido, o imediato superior hierárquico do avaliador ou, na sua ausência, a SAA, contratualiza os parâmetros em falta.
- 3 – O disposto nos números anteriores é considerado para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.

**SUB-SECÇÃO III**

**Efeitos da avaliação**

**Artigo 37.º**

**Efeitos da avaliação**

- 1 – A avaliação de desempenho tem os efeitos previstos no artigo 52.º da Lei.
- 2 – No prazo de 15 dias após o início da execução do orçamento, é fixado em cada unidade orgânica o montante máximo de encargos com alterações do posicionamento remuneratório e com prémios de desempenho, nos termos do artigo 31.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 3 – Aos trabalhadores a quem seja reconhecido o desempenho excelente é atribuído um certificado de mérito em cerimónia comemorativa relevante do IPC.

**CAPÍTULO III**

**Disposições finais e transitórias**

**Artigo 38.º**

**Norma transitória**

- 1 – A SAA dos SC, do Instituto de Investigação Aplicada (i2A), da Academia de Empreendedorismo (INOPOL) e do Centro Cultural Penedo da Saudade (CCPS), funcionarão em conjunto, até a UOI e as UOA adquirirem dimensão para se autonomizarem. Durante este período, a sua constituição é formalizada por despacho do Presidente do IPC que indicará os membros que a integram, podendo esta competência ser delegada.
- 2 – Durante este período, a Comissão Paritária dos SC, do i2A, do INOPOL e do CCPS será igualmente constituída em conjunto.

**Artigo 39.º**

**Regime subsidiário**

Em tudo o que não estiver regulado no presente regulamento é aplicável o regime do SIADAP estabelecido pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as sucessivas alterações.

**Artigo 40.º**

**Entrada em vigor**

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em Diário da República.

**Ficha Técnica**

**Título**

*Regulamento de Adaptação do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho ao IPC*

**Emissor**

**Versão 0\_**

Editado em

**Aprovado por**

**Data de Aprovação**

©2020, POLITÉCNICO DE COIMBRA

[www.ipc.pt](http://www.ipc.pt)

[ipc@ipc.pt](mailto:ipc@ipc.pt)

[qualidade@ipc.pt](mailto:qualidade@ipc.pt)