

DESPACHO (PR) N.º 132/2024

Assunto: Discussão Pública da proposta de alteração ao Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Técnico e de Gestão em Regime de Contrato de Trabalho do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave

Nos termos da alínea o) do n.º 1 do artigo 92.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, da competência prevista nas alíneas u) e x) do n.º 2 do artigo 38.º dos Estatutos do IPCA, publicados em anexo ao Despacho Normativo n.º 1 - A/2019, de 14 de junho, alterado pelo Despacho Normativo n.º 2/2022, de 25 de janeiro, ouvido o Conselho de Gestão, declaro em fase de consulta pública das alterações ao "Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Técnico e de Gestão em Regime de Contrato de Trabalho do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave" visando a sua apreciação através da recolha de sugestões feitas pelos interessados, conforme estabelecido no artigo 101.º do Código de Procedimento Administrativo e do artigo 110.º, n.º 3, do RJIES.

O acesso à proposta de alteração do Regulamento é feito através do site do IPCA, www.ipca.pt, no link "Discussão Pública".

Os contributos e sugestões devem ser efetuados por escrito e remetidos, no prazo de trinta dias a contar desta data, para o seguinte endereço de correio eletrónico: gapresidencia@ipca.pt

Barcelos, 17 de outubro de 2024

A Presidente do IPCA

Professora Doutora Maria José Fernandes

Alteração ao Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Técnico e de Gestão em Regime de Contrato de Trabalho do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave

Nota justificativa

O Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro procedeu à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66 - B/2007, de 28 de dezembro.

Entre as alterações introduzidas destacam-se as seguintes:

- Alteração da duração dos ciclos avaliativos que passam, novamente, a ser anuais, permitindo, de acordo com o previsto no preâmbulo do diploma acima referido, um melhor alinhamento dos ciclos avaliativos e a definição de forma mais harmonizada dos objetivos entre os três subsistemas;
- Distribuição mais equilibrada das menções de avaliação introduzindo uma nova menção, com tradução em pontos associados, que promove um mais célere desenvolvimento da carreira, a menção de “Bom” a que corresponde a atribuição de 1,5 pontos e permite uma subida mais célere;
- Alargamento das percentagens em termos de diferenciação de desempenhos, a que corresponde um maior desenvolvimento das carreiras e de trabalhadores abrangidos, de 25 % para 60 % dos trabalhadores abrangidos;
- Redução do número de pontos para alteração de posicionamento remuneratório obrigatório, de 10 para 8 pontos.

Estas alterações entram em vigor a partir de 1 de janeiro de 2025 e algumas das disposições já se aplicam à avaliação do biénio de 2023/2024.

Neste enquadramento, tendo em 2022 sido aprovado o Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Técnico e de Gestão em Regime de Contrato de Trabalho do IPCA, através do Despacho n.º 3469/2022, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º58, de 23 de março, através do qual se estabeleceu o regime de avaliação de desempenho dos trabalhadores não docentes do IPCA em regime do contrato de trabalho, com vista a garantir condições de promoção e de pleno desenvolvimento da carreira e progressão, em obediência ao disposto no artigo 4.º, n.º 6, do Decreto -Lei n.º 63/2018, de 6 de agosto, de uma forma mais flexível e célere que aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, importa, agora, alterar o mencionado Regulamento, por forma a continuar a observar-se o princípio da convergência, nos termos do n.º 3 do artigo 134.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de

setembro, dos respetivos regulamentos internos com os princípios subjacentes à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e à legislação especial aplicável às referidas carreiras.

Artigo 1.º

Objeto

O presente despacho procede à alteração do Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Técnico e de Gestão em Regime de Contrato de Trabalho do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, aprovado em anexo ao Despacho n.º 3469/2022, publicado na 2.ª série do Diário da República de 23 de março.

Artigo 2.º

Alteração

Os artigos 2.º, 3.º, 5.º, 6.º, 8.º, 11.º, 12.º, 13.º, 14.º, 15.º, 16.º, 17.º, 18.º, 19.º, 20.º, 21.º, 22.º, 24.º, 27.º, 30.º, 31.º, 33.º, 35.º e 38.º são alterados e passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

As normas constantes do presente regulamento aplicam-se ao pessoal técnico e de gestão do IPCA em regime de contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho, nos termos definidos neste Regulamento, doravante designados por trabalhadores, abrangendo as pessoas contratadas por tempo indeterminado e as pessoas contratadas a termo por períodos superiores a seis meses.

Artigo 3.º

Periodicidade e requisitos para avaliação

- 1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter anual e respeita ao desempenho do ano civil anterior.
- 2 - A aplicação do processo de avaliação do exercício funções dos trabalhadores, durante o ano civil anterior, objeto de avaliação, depende de o trabalhador ter relação jurídica de emprego com, pelo menos, seis meses e o correspondente serviço efetivo.

- 3 - Caso no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, o trabalhador tenha constituído vínculo de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.

Artigo 5.º

Avaliador

- 1 - [...]
- a) [...]
 - b) [...]
 - c) [...]
 - d) [...]
 - e) Fundamentar as avaliações de desempenho muito bom, bom e inadequado, para os efeitos previstos no presente Regulamento;
 - f) Remeter os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação ao dirigente máximo ou ao novo avaliador, nos termos previstos nos n.ºs 4, 5 e 6 do presente artigo.
- 2 - [...]
- 3 - Se no decorrer do ciclo de avaliação se sucederem vários avaliadores, tem competência para avaliar o avaliador que, no momento da realização da avaliação, exercer funções como superior hierárquico imediato do trabalhador.
- 4 - No caso previsto no número anterior, o avaliador cessante, previamente ao termo do exercício do seu cargo ou função, assegura a entrega dos elementos adequados a uma efetiva avaliação, referente ao período em que o trabalhador foi seu avaliado.
- 5 - Em caso de alteração de unidade orgânica e/ou de serviço do trabalhador, compete aos anteriores avaliadores remeter ao novo avaliador do serviço do destino do trabalhador os elementos adequados a uma efetiva avaliação.
- 6 - Os elementos a que se referem os números anteriores devem contemplar uma pronúncia sobre todos os objetivos e competências contratualizados, referente ao período de contacto funcional entre o avaliador e avaliado, e serem remetidos na forma escrita.
- 7 - Na falta ou impedimento do superior hierárquico imediato do trabalhador, a avaliação será feita por avaliador a designar pela Presidente do IPCA.

Artigo 6.º

Avaliado

- 1 - No âmbito do processo de avaliação, o avaliado/trabalhador tem direito:
 - a) A uma avaliação do desempenho que vise o desenvolvimento profissional, a identificação das suas potencialidades de crescimento para a melhoria contínua da sua atividade, no prazo definido;
 - b) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho, em harmonia com os objetivos e resultados que tenha contratualizado.
- 2 - [...]
- 3 - [...]
- 4 - Constituem deveres do avaliado:
 - a) Contratualizar com o avaliador os objetivos e as competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida;
 - b) Participar na determinação da formação a associar à competência contratualizada, a realizar no ciclo em avaliação;
 - c) Proceder à respetiva autoavaliação como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo avaliativo.
- 5 - É garantida aos avaliados o conhecimento dos objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação

Artigo 8.º

Comissão Paritária

- 1 - [...]
- 2 - [...]
- 3 - [...]
- 4 - [...]
- 5 - A não participação dos trabalhadores na eleição não obsta ao normal seguimento do processo de avaliação, implicando apenas a não constituição da comissão paritária e a consequente eliminação, nesse ciclo de avaliação, desta fase do processo.

Artigo 11.º

Avaliação dos objetivos individuais

- 1 - Os objetivos referem-se aos resultados mensuráveis e quantificados a atingir relacionados com o desenvolvimento de uma atividade específica, desempenhada por um trabalhador ou por uma equipa num determinado período e que têm em vista avaliar os contributos individuais para a concretização da missão e objetivos do IPCA.
- 2 - Os objetivos devem ser acordados entre avaliador e avaliado na reunião de avaliação, do seguinte modo:
 - a) Os objetivos a atingir por cada trabalhador devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de ausência de acordo, a posição do avaliador;
 - b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador é obrigatória num dos objetivos, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação do desempenho classificado como de inadequado.
- 3 - Para cada avaliado são fixados entre três a sete objetivos.
- 4 - Podem ser definidos objetivos partilhados pelos membros de uma determinada equipa, pelo que a avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada, em regra, é idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita avaliação diferenciada consoante o contributo de cada trabalhador.
- 5 - [...]
- 6 - [...]
- 7 - Os indicadores de medida do desempenho não devem ultrapassar o número de três.

Artigo 12.º

Avaliação dos objetivos

- 1 - Após o final de cada ciclo de avaliação, caberá ao avaliador efetuar a avaliação dos objetivos definidos, devendo a avaliação de cada objetivo ter em consideração a seguinte escala de valoração:
 - a) Superou o objetivo, a que corresponde uma pontuação de 5;
 - b) Cumpriu o objetivo, a que corresponde uma pontuação de 3;
 - c) Não cumpriu o objetivo, a que corresponde uma pontuação de 1.

- 2 - A pontuação final a atribuir a este fator é a média aritmética, expressa até às centésimas, e, quando possível, milésimas, das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.
- 3 - Embora com desempenho efetivo, sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo do trabalhador, e não tenha sido possível renegociar novos objetivos, a avaliação deve decorrer somente relativamente aos outros objetivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes, desde que seja garantida a avaliação do número mínimo de 3 objetivos.

Artigo 13.º

Conhecimentos e competências

- 1 - [...]
- 2 - [...]
- 3 - [...]
- 4 - O parâmetro assenta em conhecimentos e competências previamente escolhidos entre avaliador e avaliado em número não inferior a cinco e não superior a oito, referidas no número 1.
- 5 - Entre as competências definidas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo IPCA.
- 6 - A formação a que se refere o número anterior é objeto de avaliação pela entidade formadora

Artigo 14.º

Avaliação com base nas competências

Aplica-se, com as necessárias adaptações o previsto no artigo 45.º-A, o SIADAP, sendo possível, em casos excecionais, a avaliação do desempenho incidir apenas sobre o parâmetro conhecimentos e competências, mediante proposta do superior hierárquico, E decisão fundamentada do Presidente do IPCA, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, quando se verificarem cumulativamente as seguintes situações:

- a) Se trate de trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2;

b) [...]

Artigo 15.º

Níveis de classificação

- 1 - [...]
- 2 - A pontuação final a atribuir a cada um dos parâmetros de avaliação é o resultado da média aritmética das pontuações atribuídas a cada, expressa até às centésimas e, quando possível, milésimas.

Artigo 16.º

Avaliação final

- 1 - A avaliação final é o resultado da média ponderada, expressa até às centésimas, e, quando possível, milésimas, das pontuações obtidas em todos os parâmetros referidos no n.º 1 do artigo 10.º do presente Regulamento, com exceção do disposto no n.º 2 do artigo 10.º e artigo 14.º, do presente Regulamento, em que a avaliação final corresponde à avaliação do parâmetro conhecimentos e competências.
- 2 - [...]
 - a) Muito bom – Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
 - b) Bom – Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
 - c) Regular – Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
 - d) Inadequado – Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador.
- 3 - [...]
 - a) Três pontos por cada menção máxima;
 - b) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
 - c) Um ponto e meio por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;
 - d) Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;
 - e) Zero pontos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

- 4 - No caso de avaliação de desempenho inadequado, a mesma deve ser fundamentada de forma objetiva e concretizada em relação a cada parâmetro, de forma a analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador e melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador, no ano subsequente imediato.

Artigo 17.º

Reconhecimento de excelência

- 1 - A atribuição da menção qualitativa de desempenho Muito Bom é objeto de apreciação pelo Conselho Coordenador de Avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, com a designação de excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.
- 2 - [...]
- 3 - [...]
- 4 - [...]

Artigo 18.º

Fases

O processo de avaliação compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e resultados a atingir;
- b) Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação;
- c) Realização da autoavaliação e da avaliação;
- d) Harmonização e validação das propostas de avaliação e reconhecimento de desempenhos excelentes;
- e) Reunião entre avaliador e avaliado para comunicação da avaliação de desempenho anterior e contratualização dos objetivos, respetivos indicadores e fixação das competências e formação associada.
- f) Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária;
- g) Homologação das avaliações do desempenho pelo Presidente do IPCA;
- h) Reclamação e outras impugnações;
- i) Monitorização e revisão dos objetivos.

Artigo 19.º

Planeamento

- 1 - [...]
- 2 - [...]
 - a) Uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação de desempenho;
 - b) A fixação de indicadores, em particular, os relativos à superação de objetivos;
 - c) Validar as avaliações de desempenho de muito bom, bom, bom ou inadequado, bem como o reconhecimento de desempenho excelente.
- 3 - [...]

Artigo 20.º

Autoavaliação e avaliação

- 1 - [...]
- 2 - [...]
- 3 - [...]
- 4 - A avaliação é presente ao Conselho Coordenador da Avaliação para efeitos de harmonização de propostas de avaliações de desempenho muito bom, bom ou inadequado, ou de reconhecimento da distinção de excelente.
- 5 - A autoavaliação e a avaliação em regra, decorrem na 1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo de avaliação.

Artigo 21.º

Reunião do conselho coordenador da avaliação

- 1 - Na 2.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo de avaliação, realizam-se as reuniões do Conselho Coordenador de Avaliação para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, em consonância com o processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.
- 2 - Em caso de não validação da proposta de avaliação, o Conselho Coordenador da Avaliação estabelece a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos do disposto do n.º 2 do artigo 16.º

- 3 - Nos casos previstos no número anterior o conselho coordenador da avaliação transmite a classificação final ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado na reunião de avaliação e a remeta para homologação.

Artigo 22.º

Reunião de avaliação

- 1 - Durante o mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo de avaliação e após a harmonização referida no artigo anterior, realizam -se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.
- 2 - Na reunião referida no número anterior, proceder-se-á também à contratualização dos parâmetros de avaliação, nos termos do disposto no artigo 10.º, fixando-se os objetivos, conhecimentos e competências a demonstrar, registando-se na respetiva ficha, respetivos indicadores e ponderações a atribuir a cada um dos parâmetros para o ciclo em avaliação.
- 3 - [...]
- 4 - [...]

Artigo 24.º

Validações e reconhecimentos

[Revogado]

Artigo 27.º

Reclamação

- 1 - Após notificação do ato de homologação de avaliação, o avaliado dispõe de dez dias úteis para reclamar fundamentadamente para o Presidente do IPCA.
- 2 - A decisão sobre a reclamação deve ser proferida no prazo máximo de dez dias úteis.

Artigo 30.º

Diferenciação de desempenho

- 1 - A diferenciação de desempenhos é garantida através da fixação das seguintes percentagens:

- a) 30 % para as avaliações de desempenho muito bom e, de entre estas, 50% do total dos trabalhadores com avaliação de muito bom para o reconhecimento do desempenho excelente;
 - b) 30 % para as avaliações de desempenho bom.
- 2 - As percentagens no número anterior incidem sobre o total de trabalhadores avaliados, com exceção do previsto no n.º7 deste artigo, com aproximação por excesso, quando necessário, e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras, categorias, e eventuais universos de trabalhadores com efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.
- 3 - As percentagens referidas nos n.ºs 1 e 2 devem ser do conhecimento de todos os avaliados.
- 4 - Quando a distribuição referida no número 2 não esgote o número de menções a atribuir, a parte remanescente pode ser redistribuída entre os restantes universos.
- 5 - [...]
- 6 - [...]
- 7 - As avaliações que resultem do processo de avaliação por ponderação curricular, nos termos do definido no artigo 5.º-A, não são consideradas para efeitos da aplicação das percentagens definidas no nº1 do presente artigo.

Artigo 31.º

Efeitos

A avaliação do desempenho tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
- b) Diagnóstico de necessidades de formação;
- c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
- d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;
- e) Promover a progressão na carreira do trabalhador e a atribuição de prémios de desempenho, nos termos definidos no presente Regulamento;
- f) Renovação dos contratos de trabalho a termo resolutivo certo e manutenção dos contratos a termo resolutivo incerto.

Artigo 33.º

Progressão e Promoção

- 1 - [...]
- 2 - A progressão obrigatória, para a posição retributiva imediatamente seguinte, ocorre independentemente da fixação de valores específicos no orçamento anual, para quem satisfaça, o seguinte requisito:
 - a) Cinco anos de permanência mínima no mesmo nível retributivo ou seis pontos na avaliação de desempenho;
 - b) [revogada]
- 3 - [...]
 - a) Três anos de permanência mínima no mesmo nível retributivo ou quatro pontos na avaliação de desempenho;
 - b) [...]
 - c) [revogada]
 - d) [...]
- 4 - Para satisfação dos limites referidos na alínea d) do número anterior, os candidatos à transição para o nível retributivo seguinte serão seriados por ordem decrescente das médias das classificações quantitativas obtidas nos últimos três anos de avaliação.
- 5 - Para efeitos do previsto no número anterior considera -se que, em caso de empate, os candidatos à transição são ordenados em função da antiguidade, sucessivamente, na categoria e na carreira no IPCA.
- 6 - A progressão por opção gestionária excecional pode ocorrer para até ao 3.º nível retributivo superior àquele em que o trabalhador se encontra, em situações excecionais, designadamente pelo facto de no ciclo avaliativo anterior o trabalhador ter exercido cargos dirigentes ou coordenação de equipas informalmente, desde que o trabalhador se inclua no universo definido para a alteração retributiva nos termos determinados no n.º 3, por despacho do Presidente do IPCA, mediante proposta fundamentada do superior hierárquico e parecer favorável do Conselho Coordenador de Avaliação. Neste caso, caso o trabalhador cumpra os requisitos para ser abrangido por este n.º6, apesar de se enquadrar no universo definido no n.º 2 deste artigo, pode optar pela aplicação do regime mais favorável constante nesta norma, consumindo os pontos necessários referidos no n.º3, somente sendo possível, no mesmo ciclo avaliativo, alterar a posição remuneratória por um dos regimes de progressão.

7 - [...]

8 - Se, após a alteração de posição retributiva nos termos previstos nos números anteriores, restarem pontos sobranes, em relação à avaliação do ciclo de avaliação anterior, desde que na mesma categoria e/ou carreira, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração da posição retributiva do trabalhador.

9 - [revogado]

Artigo 35.º

Prémios de desempenho

1 - O Presidente do IPCA fixa, fundamentadamente, no prazo de 15 dias após o início da execução do orçamento, o universo das carreiras e categorias onde a atribuição de prémios de desempenho pode ter lugar, tendo em conta as verbas orçamentais destinadas a suportar este tipo de encargos.

2 - São elegíveis para a atribuição de prémios de desempenho os trabalhadores que, cumulativamente, exerçam funções no IPCA e que tenham obtido, na última avaliação do seu desempenho, a menção máxima ou a imediatamente inferior a ela.

3 - Os trabalhadores que preenchem cada um dos universos definidos, são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida naquela avaliação.

4 - Em face da ordenação referida no número anterior, e após exclusão dos trabalhadores que, nesse ano, tenham alterado o seu posicionamento remuneratório na categoria por cujo nível remuneratório se encontrem a auferir a remuneração base, o montante máximo dos encargos fixado por cada universo é distribuído, pela ordem mencionada, de modo que cada trabalhador receba o equivalente à sua remuneração base mensal no ano do pagamento do prémio.

5 - Não há lugar a atribuição de prémio de desempenho quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no n.º 2, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha esgotado com a atribuição de prémio a trabalhador ordenado superiormente

Artigo 38.º

Disposições transitórias

[Revogado]”

Artigo 3.º

Aditamento

São aditados os artigos: 3.º-A, 5.º-A 17.º-A, 23.º-A e 39.º-A, com a seguinte redação:

“Artigo 3.º -A

Requisitos funcionais para avaliação no ano de início e funções
ou integração em carreira diferente

- 1 - No ano de ingresso ou de integração em diferente carreira ou categoria o trabalhador contratualiza com o avaliador competente os parâmetros de avaliação, no período máximo de 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental.
- 2 - Quando decorra um período inferior a seis meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo e o trabalhador tenha mais de seis meses de serviço efetivo, é-lhe atribuída a avaliação de desempenho regular, para efeitos do disposto no artigo 33.º.

Artigo 5.º - A

Avaliação por ponderação curricular

- 1 - No caso de trabalhador que, no ano civil anterior, tenha vínculo de emprego público com pelo menos seis meses, mas não tenha o correspondente serviço efetivo ou não teve com o respetivo avaliador, pelo menos seis meses de contacto funcional, pode requerer a avaliação por ponderação curricular.
- 2 - A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em ata, que é tornada pública, sendo objeto de publicitação obrigatória na intranet do IPCA.
- 3 - A avaliação é solicitada pelo trabalhador, até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação, em requerimento apresentado ao dirigente máximo do serviço competente, podendo juntar declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.
- 4 - A avaliação por ponderação curricular é realizada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por dirigente designado pela Presidente do IPCA.

- 5 - A Divisão de Recursos Humanos deve informar, na primeira quinzena de dezembro do ano que antecede a avaliação, os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 do presente artigo, que não disponham de avaliação anterior que releve ou que pretendam a sua alteração, que devem requerer a avaliação por ponderação curricular, nos termos do presente artigo.
- 6 - A avaliação do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes e pertencem à instituição é realizada de acordo com o disposto no presente artigo.
- 7 - A avaliação atribuída num determinado ciclo de avaliação, através de ponderação curricular, não pode relevar para os ciclos avaliativos seguintes, devendo a avaliação através desta modalidade ser realizada nos termos dos n.ºs anteriores.

Artigo 17.º-A

Critérios de desempate

Quando não sejam suficientes os critérios de desempate fixados por parte do Conselho Coordenador da Avaliação e seja necessário proceder a desempate entre trabalhadores, relevam, consecutivamente:

- a) A avaliação obtida no parâmetro resultados;
- b) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo.

Artigo 23.º-A

Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação

- 1 - Após a reunião de avaliação, o Conselho Coordenador da Avaliação 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, o Conselho Coordenador da Avaliação, contratualiza os parâmetros em falta.
- 3 - O disposto nos números anteriores é considerado para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.

Artigo 39.º-A

Aplicação do disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º12/2024, de 10 de janeiro

- 1 - Nos termos do disposto no artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º12/2024, de 10 de janeiro, aplica-se à avaliação do biénio de 2023/2024 as seguintes disposições deste Regulamento, na redação agora aprovada:
 - a) As menções previstas no n.º 2 do artigo 16.º;
 - b) O reconhecimento de mérito previsto no n.º 1 do artigo 17.º; e
 - c) As disposições relativas à fixação e aplicação das percentagens para a diferenciação de desempenhos, previstas no artigo 33.º.
- 2 - Em 2025, para efeitos de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório é aplicável o n.º 2 do artigo 33.º deste Regulamento, na atual redação, sendo os pontos referentes ao biénio de 2023/2024 contados de acordo com as menções referidas no número anterior, nos seguintes termos:
 - a) Seis pontos por cada menção máxima;
 - b) Quatro pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
 - c) Três pontos pela menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;
 - d) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;
 - e) Zero pontos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.
- 3 - Em 2025, para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária são aplicáveis os n.ºs 3 e 6 do artigo 33.º do presente Regulamento.”

Artigo 4.º

Alteração ao Anexo I

O Anexo I foi alterado e a atual redação consta na republicação do Regulamento, do qual faz parte integrante.

Artigo 5.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

As alterações introduzidas entram em vigor a partir do dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República.

É republicado, em anexo, o Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Técnico e de Gestão em Regime de Contrato de Trabalho do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave

Anexo
(Republicação)

Preâmbulo

O Instituto Politécnico do Cávado e do Ave (IPCA) foi constituído como uma fundação pública com regime de direito privado pelo Decreto-Lei nº63/2018, de 6 de agosto, nos termos do disposto nos artigos 129.º e seguintes da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que aprovou o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES).

Decorrente da instituição do IPCA como fundação pública com regime de direito privado, o mesmo passou a reger-se pelo direito privado, nomeadamente no que respeita à sua gestão financeira, patrimonial e de pessoal, sem prejuízo da aplicação dos princípios constitucionais respeitantes à Administração Pública, nomeadamente a prossecução do interesse público, bem como os princípios da igualdade, da imparcialidade, da justiça e da proporcionalidade, atento o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 134.º do RJIES.

Ao abrigo dos referidos princípios importa garantir aos trabalhadores do IPCA, em regime de contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho, que integram a carreira geral de Pessoal Técnico e de Gestão, as mesmas condições de promoção de pleno desenvolvimento da carreira e progressão, em obediência ao disposto no artigo 4.º, n.º6, do Decreto-Lei nº63/2018, de 6 de agosto e no artigo 12.º, do Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação de Pessoal Técnico e de Gestão do IPCA ao abrigo do Código do Trabalho, n.º 304/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 64, de 1 de abril.

Do exposto, surge a necessidade de regular o processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores em regime de direito privado, de forma a garantir não só a melhoria contínua da prestação da sua atividade, em cumprimento da missão e objetivos do IPCA, mas inclusive salvaguardar as legítimas expectativas de reconhecimento do trabalho desenvolvido, do mérito e do impacto para a organização, pelo que se procede à elaboração do Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Técnico e de Gestão em Regime de Contrato de Trabalho do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave.

Nestes termos, é promovida a consulta pública do projeto de Regulamento, conforme estabelecido no artigo 101.º do Código de Procedimento Administrativo e do artigo 110.º, n.º 3, do RJIES, e ouvidas as organizações sindicais, sendo que a competência para o aprovar é da

Presidente do IPCA ao abrigo do disposto na al. u) do n.º 2 do artigo 38.º dos Estatutos do IPCA, homologados pelo Despacho Normativo n.º 1-A/2019, publicados no Diário da República, 2.ª série, n.º 113, de 14 de junho.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto e norma habilitante

- 1 - O presente regulamento estabelece o sistema de avaliação do desempenho do pessoal técnico e de gestão do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, adiante designado por IPCA, em regime de contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho.
- 2 - O sistema de avaliação de desempenho tem como objetivo contribuir para a melhoria da qualidade de serviço prestado pelo IPCA, para a existência de regras claras e coerentes para a gestão da relação entre o IPCA, os seus trabalhadores, para valorização do trabalho realizado pelos trabalhadores e promover desenvolvimento das competências técnicas e transversais.
- 3 - O presente regulamento é elaborado ao abrigo do artigo 12.º, do Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação de Pessoal Técnico e de Gestão do IPCA ao abrigo do Código do Trabalho, n.º 304/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 64, de 1 de abril.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

As normas constantes do presente regulamento aplicam-se ao pessoal técnico e de gestão do IPCA em regime de contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho, nos termos definidos neste Regulamento, doravante designados por trabalhadores, abrangendo as pessoas contratadas por tempo indeterminado e as pessoas contratadas a termo por períodos superiores a seis meses.

Artigo 3.º

Periodicidade e requisitos para avaliação

- 1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter anual e respeita ao desempenho do ano civil anterior.
- 2 - A aplicação do processo de avaliação do exercício funções dos trabalhadores, durante o ano civil anterior, objeto de avaliação, depende de o trabalhador ter relação jurídica de emprego com, pelo menos, seis meses e o correspondente serviço efetivo.
- 3 - Caso no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, o trabalhador tenha constituído vínculo de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.

Artigo 3.º -A

Requisitos funcionais para avaliação no ano de início e funções ou integração em carreira diferente

- 1 - No ano de ingresso ou de integração em diferente carreira ou categoria o trabalhador contratualiza com o avaliador competente os parâmetros de avaliação, no período máximo de 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental.
- 2 - Quando decorra um período inferior a seis meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo e o trabalhador tenha mais de seis meses de serviço efetivo, é-lhe atribuída a avaliação de desempenho regular, para efeitos do disposto no artigo 33.º.

CAPÍTULO II

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 4.º

Intervenientes

Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

- a) O avaliador;
- b) O avaliado;
- c) O Conselho Coordenador de Avaliação;

- d) A Comissão Paritária;
- e) O Presidente do IPCA.

Artigo 5.º

Avaliador

- 1 - A avaliação dos trabalhadores é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, e em caso de inexistência, do Administrador do IPCA, cabendo, designadamente, ao avaliador:
 - a) Elaborar, ou atualizar, a ficha de descrição de funções;
 - b) Negociar os objetivos do avaliado, bem como os conhecimentos e competências, fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação de objetivos e demonstração dos conhecimentos e competências;
 - c) Rever regularmente com o avaliado os objetivos negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;
 - d) Avaliar os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação.
 - e) Fundamentar as avaliações de desempenho muito bom, bom e inadequado, para os efeitos previstos no presente Regulamento;
 - f) Remeter os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação ao dirigente máximo ou ao novo avaliador, nos termos previstos nos n.ºs 4, 5 e 6 do presente artigo.
- 2 - Aquando da celebração do contrato com o trabalhador/avaliado deve ser elaborada uma ficha de descrição de funções, a assinar pelo superior hierárquico imediato e o mesmo trabalhador/avaliado, que deve no início de cada ciclo avaliativo ser atualizada e junta à ficha de avaliação.
- 3 - Se no decorrer do ciclo de avaliação se sucederem vários avaliadores, tem competência para avaliar o avaliador que, no momento da realização da avaliação, exercer funções como superior hierárquico imediato do trabalhador.
- 4 - No caso previsto no número anterior, o avaliador cessante, previamente ao termo do exercício do seu cargo ou função, assegura a entrega dos elementos adequados a uma efetiva avaliação, referente ao período em que o trabalhador foi seu avaliado.
- 5 - Em caso de alteração de unidade orgânica e/ou de serviço do trabalhador, compete aos anteriores avaliadores remeter ao novo avaliador do serviço do destino do trabalhador os elementos adequados a uma efetiva avaliação.

- 6 - Os elementos a que se referem os números anteriores devem contemplar uma pronúncia sobre todos os objetivos e competências contratualizados, referente ao período de contacto funcional entre o avaliador e avaliado, e serem remetidos na forma escrita.
- 7 - Na falta ou impedimento do superior hierárquico imediato do trabalhador, a avaliação será feita por avaliador a designar pela Presidente do IPCA.

Artigo 5.º - A

Avaliação por ponderação curricular

- 1 - No caso de trabalhador que, no ano civil anterior, tenha vínculo de emprego público com pelo menos seis meses, mas não tenha o correspondente serviço efetivo ou não teve com o respetivo avaliador, pelo menos seis meses de contacto funcional, pode requerer a avaliação por ponderação curricular.
- 2 - A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em ata, que é tornada pública, sendo objeto de publicitação obrigatória na intranet do IPCA.
- 3 - A avaliação é solicitada pelo trabalhador, até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação, em requerimento apresentado ao dirigente máximo do serviço competente, podendo juntar declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.
- 4 - A avaliação por ponderação curricular é realizada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por dirigente designado pela Presidente do IPCA.
- 5 - A Divisão de Recursos Humanos deve informar, na primeira quinzena de dezembro do ano que antecede a avaliação, os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 do presente artigo, que não disponham de avaliação anterior que releve ou que pretendam a sua alteração, que devem requerer a avaliação por ponderação curricular, nos termos do presente artigo.
- 6 - A avaliação do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes e pertencem à instituição é realizada de acordo com o disposto no presente artigo.
- 7 - A avaliação atribuída num determinado ciclo de avaliação, através de ponderação curricular, não pode relevar para os ciclos avaliativos seguintes, devendo a avaliação através desta modalidade ser realizada nos termos dos n.ºs anteriores.

Artigo 6.º

Avaliado

- 1 - No âmbito do processo de avaliação, o avaliado/trabalhador tem direito:
 - a) A uma avaliação do desempenho que vise o desenvolvimento profissional, a identificação das suas potencialidades de crescimento para a melhoria contínua da sua atividade, no prazo definido;
 - b) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho, em harmonia com os objetivos e resultados que tenha contratualizado.
- 2 - O avaliado pode solicitar que seja dado início ao processo da sua autoavaliação através do preenchimento de impresso próprio, requerer a apreciação da sua avaliação pela comissão paritária, a monitorização do desempenho e impugnar a sua avaliação através de reclamação para o Presidente do IPCA.
- 3 - O avaliado tem também direito à impugnação judicial, nos termos gerais.
- 4 - Constituem deveres do avaliado:
 - a) Contratualizar com o avaliador os objetivos e as competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida;
 - b) Participar na determinação da formação a associar à competência contratualizada, a realizar no ciclo em avaliação;
 - c) Proceder à respetiva autoavaliação como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo avaliativo.
- 5 - É garantida aos avaliados o conhecimento dos objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação

Artigo 7.º

Conselho Coordenador de Avaliação

Junto do Presidente do IPCA funciona o Conselho Coordenador de Avaliação que corresponde ao Conselho Coordenador de Avaliação composto no âmbito do processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, aplicando-se, com as devidas adaptações, as regras previstas no artigo 58.º da Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), sobre a composição, competências e funcionamento.

Artigo 8.º

Comissão Paritária

- 1 - A Comissão Paritária tem competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer aos trabalhadores avaliados, quando requerido pelo trabalhador, antes da homologação.
- 2 - A comissão paritária é composta por quatro representantes da administração, dois efetivos e dois suplentes, designados pelo Presidente do IPCA e seis representantes do pessoal técnico e de gestão, dois efetivos e quatro suplentes, independentemente do regime de vinculação, em regime de contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho, por estes eleitos.
- 3 - O mandato dos membros da comissão paritária tem a duração de quatro anos.
- 4 - O processo de constituição da comissão paritária deve decorrer em dezembro, sendo o processo de eleição dos representantes dos trabalhadores organizado nos termos de despacho do Presidente que é publicitado no Portal do IPCA.
- 5 - A não participação dos trabalhadores na eleição não obsta ao normal seguimento do processo de avaliação, implicando apenas a não constituição da comissão paritária e a consequente eliminação, nesse ciclo de avaliação, desta fase do processo.

Artigo 9.º

Presidente do IPCA

Para os efeitos da aplicação do presente regulamento, compete ao Presidente do IPCA:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores em regime privado às realidades específicas de cada unidade;
- b) Presidir ao Conselho Coordenador de Avaliação;
- c) Homologar as avaliações, sem prejuízo da faculdade de delegação;
- d) Decidir sobre as reclamações dos avaliados;
- e) Desempenhar as demais funções e todos os outros atos, atinentes ao processo de avaliação, não atribuídos à competência de outro órgão.

CAPÍTULO III

Avaliação

Artigo 10.º

Parâmetros de avaliação e ponderação

- 1 - Serão considerados dois parâmetros de avaliação:
 - a) Resultados, que tem uma ponderação mínima de 50 %;
 - b) Conhecimentos e competências que têm uma ponderação máxima de 50 %.
- 2 - Os parâmetros referidos no número anterior são aplicados em todas as carreiras e categorias com exceção da al. a), em que pode ser definido que a avaliação será feita através da avaliação única do parâmetro conhecimentos e competências, nos termos do artigo 14.º do presente Regulamento.

Artigo 11.º

Avaliação dos objetivos individuais

- 1 - Os objetivos referem-se aos resultados mensuráveis e quantificados a atingir relacionados com o desenvolvimento de uma atividade específica, desempenhada por um trabalhador ou por uma equipa num determinado período e que têm em vista avaliar os contributos individuais para a concretização da missão e objetivos do IPCA.
- 2 - Os objetivos devem ser acordados entre avaliador e avaliado na reunião de avaliação, do seguinte modo:
 - a) Os objetivos a atingir por cada trabalhador devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de ausência de acordo, a posição do avaliador;
 - b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador é obrigatória num dos objetivos, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação do desempenho classificado como de inadequado.
- 3 - Para cada avaliado são fixados entre três a sete objetivos.
- 4 - Podem ser definidos objetivos partilhados pelos membros de uma determinada equipa, pelo que a avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada, em regra, é idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos, podendo, mediante opção

fundamentada do avaliador, ser feita avaliação diferenciada consoante o contributo de cada trabalhador.

- 5 - Sempre que possível os objetivos deverão estar alinhados com o definido no plano de atividades e plano estratégico.
- 6 - Poderão ser definidos objetivos suportados em processos de avaliação de satisfação dos serviços e processos de avaliação de satisfação.
- 7 - Os indicadores de medida do desempenho não devem ultrapassar o número de três.

Artigo 12.º

Avaliação dos objetivos

- 1 - Após o final de cada ciclo de avaliação, caberá ao avaliador efetuar a avaliação dos objetivos definidos, devendo a avaliação de cada objetivo ter em consideração a seguinte escala de valoração:
 - a) Superou o objetivo, a que corresponde uma pontuação de 5;
 - b) Cumpriu o objetivo, a que corresponde uma pontuação de 3;
 - c) Não cumpriu o objetivo, a que corresponde uma pontuação de 1.
- 2 - A pontuação final a atribuir a este fator é a média aritmética, expressa até às centésimas, e, quando possível, milésimas, das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.
- 3 - Embora com desempenho efetivo, sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo do trabalhador, e não tenha sido possível renegociar novos objetivos, a avaliação deve decorrer somente relativamente aos outros objetivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes, desde que seja garantida a avaliação do número mínimo de 3 objetivos.

Artigo 13.º

Conhecimentos e competências

- 1 - A avaliação do parâmetro de conhecimentos e competências integra a seguinte lista:
 - a) Conhecimentos profissionais — Avalia os conhecimentos teóricos e práticos que o trabalhador demonstra possuir para o desempenho das suas tarefas;
 - b) Adaptação profissional — Avalia a capacidade para se ajustar a novas técnicas e métodos de trabalho, encarando as mudanças sem constrangimentos ou receios;

- c) Criatividade, versatilidade e capacidade de iniciativa — Avalia a criatividade e capacidade para propor e executar trabalhos de sua iniciativa e a originalidade e qualidade dessas iniciativas. Avalia a capacidade para tratar áreas de trabalho para além das habituais;
 - d) Capacidade de análise — Avalia a capacidade de identificar vários aspetos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução;
 - e) Quantidade de trabalho — Avalia o volume de trabalho realizado e rapidez de execução, sem prejuízo da qualidade;
 - f) Qualidade do trabalho — Avalia a correção do trabalho realizado, tendo em conta o tipo de tarefas que normalmente lhe são distribuídas e tendo em atenção a frequência e gravidade dos erros;
 - g) Organização e métodos de trabalho — Avalia a capacidade para levar a cabo com auto-organização o seu trabalho e de seleção dos métodos mais adequados à produção do trabalho com a melhor qualidade e a maior rapidez possível;
 - h) Grau de responsabilidade profissional— Avalia a capacidade para resolver questões de forma ponderada, apreciando e assumindo as consequências;
 - i) Trabalho em equipa — Avalia a capacidade para prestar e receber ajuda e a disponibilidade para participar na atividade coletiva de um grupo de trabalho, cooperando com os restantes trabalhadores desse grupo;
 - j) Compromisso e cultura institucional — Avalia a capacidade de, compreendendo o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercer de forma disponível e diligente as suas funções dentro da cultura da instituição;
 - k) Tolerância à pressão e contrariedades - Avalia a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional;
 - l) Comunicação - Avalia a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros;
 - m) Relacionamento interpessoal - Avalia a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- 2 - A avaliação de cada conhecimento e competência terá em consideração a seguinte escala de valoração:

- a) Conhecimento e competência demonstrados a um nível elevado, a que corresponde uma pontuação de 5;
 - b) Conhecimento e competência demonstrados, a que corresponde uma pontuação de 3;
 - c) Conhecimento e competência não demonstrados ou inexistente, a que corresponde uma pontuação de 1.
- 3 - A pontuação final a atribuir neste parâmetro é a média aritmética das pontuações atribuídas, expressa até às centésimas.
- 4 - O parâmetro assenta em conhecimentos e competências previamente escolhidos entre avaliador e avaliado em número não inferior a cinco e não superior a oito, referidas no número 1.
- 5 - Entre as competências definidas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo IPCA.
- 6 - A formação a que se refere o número anterior é objeto de avaliação pela entidade formadora

Artigo 14.º

Avaliação com base nas competências

Aplica-se, com as necessárias adaptações o previsto no artigo 45.º-A, o SIADAP, sendo possível, em casos excecionais, a avaliação do desempenho incidir apenas sobre o parâmetro conhecimentos e competências, mediante proposta do superior hierárquico, E decisão fundamentada do Presidente do IPCA, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, quando se verificarem cumulativamente as seguintes situações:

- a) Se trate de trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2;
- b) Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

Artigo 15.º

Níveis de classificação

- 1 - Os parâmetros de avaliação serão avaliados de acordo com o documento anexo ao presente Regulamento (Anexo I).
- 2 - A pontuação final a atribuir a cada um dos parâmetros de avaliação é o resultado da média aritmética das pontuações atribuídas a cada, expressa até às centésimas e, quando possível, milésimas.

Artigo 16.º

Avaliação final

- 1 - A avaliação final é o resultado da média ponderada, expressa até às centésimas, e, quando possível, milésimas, das pontuações obtidas em todos os parâmetros referidos no n.º 1 do artigo 10.º do presente Regulamento, com exceção do disposto no n.º 2 do artigo 10.º e artigo 14.º, do presente Regulamento, em que a avaliação final corresponde à avaliação do parâmetro conhecimentos e competências.
- 2 - A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:
 - a) Muito bom – Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
 - b) Bom – Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
 - c) Regular – Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
 - d) Inadequado – Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador.
- 3 - Há lugar a alteração para a posição retributiva imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, nos termos do artigo 33.º deste Regulamento, contados nos seguintes termos:
 - a) Três pontos por cada menção máxima;
 - b) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
 - c) Um ponto e meio por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;
 - d) Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;

- e) Zero pontos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.
- 4 - No caso de avaliação de desempenho inadequado, a mesma deve ser fundamentada de forma objetiva e concretizada em relação a cada parâmetro, de forma a analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador e melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador, no ano subsequente imediato.

Artigo 17.º

Reconhecimento de excelência

- 1 - A atribuição da menção qualitativa de desempenho Muito Bom é objeto de apreciação pelo Conselho Coordenador de Avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, com a designação de excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.
- 2 - A iniciativa prevista no número anterior deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.
- 3 - O reconhecimento do mérito previsto no n.º 1 é objeto de publicitação no serviço pelos meios internos considerados mais adequados.
- 4 - Para efeitos do previsto nos Regulamentos internos, a avaliação máxima neles prevista corresponde à menção qualitativa de Desempenho excelente.

Artigo 17.º-A

CrITÉRIOS de desempate

Quando não sejam suficientes os critérios de desempate fixados por parte do Conselho Coordenador da Avaliação e seja necessário proceder a desempate entre trabalhadores, relevam, consecutivamente:

- a) A avaliação obtida no parâmetro resultados;
- b) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo.

CAPÍTULO IV

Processo de avaliação

Artigo 18.º

Fases

O processo de avaliação compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e resultados a atingir;
- b) Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação;
- c) Realização da autoavaliação e da avaliação;
- d) Harmonização e validação das propostas de avaliação e reconhecimento de desempenhos excelentes;
- e) Reunião entre avaliador e avaliado para comunicação da avaliação de desempenho anterior e contratualização dos objetivos, respetivos indicadores e fixação das competências e formação associada;
- f) Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária;
- g) Homologação das avaliações do desempenho pelo Presidente do IPCA;
- h) Reclamação e outras impugnações;
- i) Monitorização e revisão dos objetivos.

Artigo 19.º

Planeamento

- 1 - O planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir deve obedecer a um processo da iniciativa e responsabilidade do Presidente do IPCA e deve decorrer das orientações fundamentais dos documentos que integram o ciclo de gestão, das competências de cada unidade, aplicando-se com as necessárias adaptações o disposto no artigo 62.º, do SIADAP.
- 2 - O planeamento dos objetivos e resultados a atingir pelo serviço é considerado pelo Conselho Coordenador de Avaliação no estabelecimento de orientações para:
 - a) Uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação de desempenho;
 - b) A fixação de indicadores, em particular, os relativos à superação de objetivos;
 - c) Validar as avaliações de desempenho de muito bom, bom, bom ou inadequado, bem como o reconhecimento de desempenho excelente.

- 3 - A fase de planeamento deve decorrer no último trimestre do ano anterior ao início do ciclo de avaliação.

Artigo 20.º

Autoavaliação e avaliação

- 1 - A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.
- 2 - A autoavaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.
- 3 - A avaliação é efetuada pelo avaliador, nos termos do presente regulamento.
- 4 - A avaliação é presente ao Conselho Coordenador da Avaliação para efeitos de harmonização de propostas de avaliações de desempenho muito bom, bom ou inadequado, ou de reconhecimento da distinção de excelente.
- 5 - A autoavaliação e a avaliação em regra, decorrem na 1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo de avaliação.

Artigo 21.º

Reunião do conselho coordenador da avaliação

- 1 - Na 2.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo de avaliação, realizam-se as reuniões do Conselho Coordenador de Avaliação para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, em consonância com o processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.
- 2 - Em caso de não validação da proposta de avaliação, o Conselho Coordenador da Avaliação estabelece a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos do disposto do n.º 2 do artigo 16.º
- 3 - Nos casos previstos no número anterior o conselho coordenador da avaliação transmite a classificação final ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado na reunião de avaliação e a remeta para homologação.

Artigo 22.º

Reunião de avaliação

- 1 - Durante o mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo de avaliação e após a harmonização referida no artigo anterior, realizam -se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.
- 2 - Na reunião referida no número anterior, proceder-se-á também à contratualização dos parâmetros de avaliação, nos termos do disposto no artigo 10.º, fixando-se os objetivos, conhecimentos e competências a demonstrar, registando-se na respetiva ficha, respetivos indicadores e ponderações a atribuir a cada um dos parâmetros para o ciclo em avaliação.
- 3 - No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem também analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador e identificar as suas expectativas de desenvolvimento.
- 4 - A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado

Artigo 23.º

Contratualização dos parâmetros

- 1 - No início de cada ciclo de avaliação, no começo do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos a atingir, é efetuada reunião entre avaliador e avaliado destinada a fixar e registar na ficha de avaliação tais objetivos e os conhecimentos e competências a demonstrar, bem como os respetivos indicadores de medida e critérios de superação.
- 2 - A reunião de negociação referida no número anterior pode ser precedida de reunião de análise do dirigente com todos os avaliados que integrem a respetiva unidade orgânica ou equipa, sendo a mesma obrigatória quando existirem objetivos partilhados decorrentes de documentos que integram o ciclo de gestão.
- 3 - Em caso de discordância, os objetivos a atingir e os conhecimentos e competências a demonstrar por cada trabalhador devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador.

Artigo 23.º-A

Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação

- 1 - Após a reunião de avaliação, o Conselho Coordenador da Avaliação 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, o Conselho Coordenador da Avaliação, contratualiza os parâmetros em falta.
- 3 - O disposto nos números anteriores é considerado para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.

Artigo 24.º

Validações e reconhecimentos

- 1 - Na sequência das reuniões de avaliação, realizam-se as reuniões do Conselho Coordenador de Avaliação tendo em vista:
 - a) A validação das propostas de avaliação com menções de desempenho relevante e de desempenho inadequado;
 - b) A análise do impacte do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de Desempenho excelente.
- 2 - O reconhecimento de Desempenho excelente implica declaração formal do Conselho Coordenador da Avaliação.
- 3 - Em caso de não validação da proposta de avaliação, o Conselho Coordenador da Avaliação devolve o processo ao avaliador acompanhado da fundamentação da não validação, para que aquele, no prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação.
- 4 - No caso de o avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o Conselho Coordenador da Avaliação.
- 5 - No caso de o Conselho Coordenador da Avaliação não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

Artigo 25.º

Apreciação pela comissão paritária

- 1 - O trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao Presidente do IPCA, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação da Comissão Paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.
- 2 - O requerimento deve ser acompanhado da documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.
- 3 - A audição da Comissão Paritária não pode, em caso algum, ser recusada.
- 4 - A apreciação da Comissão Paritária é feita no prazo de 10 dias úteis contado a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

Artigo 26.º

Homologação das avaliações

A homologação das avaliações de desempenho deve ser efetuada até 30 de abril, dela devendo ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.

Artigo 27.º

Reclamação

- 1 - Após notificação do ato de homologação de avaliação, o avaliado dispõe de dez dias úteis para reclamar fundamentadamente para o Presidente do IPCA.
- 2 - A decisão sobre a reclamação deve ser proferida no prazo máximo de dez dias úteis.

Artigo 28.º

Outras impugnações

- 1 - Do ato de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação jurisdicional, nos termos gerais.
- 2 - A decisão administrativa ou 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 o Administrador do IPCA, a quem cabe proceder a nova avaliação.

Artigo 29.º

Monitorização

- 1 - No decorrer do período de avaliação, são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade, nos termos do disposto no artigo 74.º, do SIADAP.
- 2 - O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

Artigo 30.º

Diferenciação de desempenho

- 1 - A diferenciação de desempenhos é garantida através da fixação das seguintes percentagens:
 - a) 30 % para as avaliações de desempenho muito bom e, de entre estas, 50% do total dos trabalhadores com avaliação de muito bom para o reconhecimento do desempenho excelente;
 - b) 30 % para as avaliações de desempenho bom.
- 2 - As percentagens no número anterior incidem sobre o total de trabalhadores avaliados, com exceção do previsto no n.º7 deste artigo, com aproximação por excesso, quando necessário, e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras, categorias, e eventuais universos de trabalhadores com efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.
- 3 - As percentagens referidas nos n.ºs 1 e 2 devem ser do conhecimento de todos os avaliados.
- 4 - Quando a distribuição referida no número 2 não esgote o número de menções a atribuir, a parte remanescente pode ser redistribuída entre os restantes universos.
- 5 - A atribuição das percentagens é da exclusiva responsabilidade do Presidente do IPCA, ouvido o Conselho Coordenador de Avaliação, cabendo-lhe ainda assegurar o seu estrito cumprimento.
- 6 - O número de objetivos e conhecimentos e competências a fixar nos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações devem ser previamente estabelecidos, nos termos do presente

Regulamento, tendo em conta a necessidade de assegurar uma adequada diferenciação de desempenhos.

- 7 - As avaliações que resultem do processo de avaliação por ponderação curricular, nos termos do definido no artigo 5.º-A, não são consideradas para efeitos da aplicação das percentagens definidas no nº1 do presente artigo.

CAPÍTULO V

Efeito do processo de avaliação

Artigo 31.º

Efeitos

A avaliação do desempenho tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
- b) Diagnóstico de necessidades de formação;
- c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
- d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;
- e) Promover a progressão na carreira do trabalhador e a atribuição de prémios de desempenho, nos termos definidos no presente Regulamento;
- f) Renovação dos contratos de trabalho a termo resolutivo certo e manutenção dos contratos a termo resolutivo incerto.

Artigo 32.º

Definições

- 1 - As mudanças de carreira/categoria e as alterações da posição retributiva fazem-se por promoção e progressão respetivamente.
- 2 - A promoção é a mudança para a carreira/categoria imediatamente seguinte àquela que o trabalhador se encontra e opera-se para o nível retributivo imediatamente superior da nova carreira/categoria, mediante a avaliação obtida na sequência da aplicação do presente Regulamento, nos termos definidos no artigo 33.º.

- 3 - A progressão é a mudança para a posição retributiva seguinte àquela que o trabalhador se encontre dentro da mesma carreira e categoria.

Artigo 33.º

Progressão e Promoção

- 1 - A progressão pode operar-se por três formas: obrigatória, por opção gestionária ou opção gestionária excecional
- 2 - A progressão obrigatória, para a posição retributiva imediatamente seguinte, ocorre independentemente da fixação de valores específicos no orçamento anual, para quem satisfaça o seguinte requisito:
 - a) Cinco anos de permanência mínima no mesmo nível retributivo ou seis pontos na avaliação de desempenho;
 - b) [revogada]
- 3 - A progressão por opção gestionária, para a posição retributiva imediatamente seguinte, pode ocorrer, para quem satisfaça, cumulativamente, os seguintes requisitos:
 - a) Três anos de permanência mínima no mesmo nível retributivo ou quatro pontos na avaliação de desempenho;
 - b) Proposta apresentada pelo superior hierárquico;
 - c) [revogada];
 - d) Satisfação dos limites quantitativos e ou financeiros fixados pelo órgão estatutariamente competente, até 15 de janeiro de cada ano, para alterações da posição retributiva por opção gestionária no ano em que faz efeito a referida alteração.
- 4 - Para satisfação dos limites referidos na alínea d) do número anterior, os candidatos à transição para o nível retributivo seguinte serão seriados por ordem decrescente das médias das classificações quantitativas obtidas nos últimos três anos de avaliação.
- 5 - Para efeitos do previsto no número anterior considera -se que, em caso de empate, os candidatos à transição são ordenados em função da antiguidade, sucessivamente, na categoria e na carreira no IPCA.
- 6 - A progressão por opção gestionária excecional pode ocorrer para até ao 3.º nível retributivo superior àquele em que o trabalhador se encontra, em situações excecionais, designadamente pelo facto de no ciclo avaliativo anterior o trabalhador ter exercido cargos dirigentes ou coordenação de equipas informalmente, desde que o trabalhador se inclua no universo definido para a alteração retributiva nos termos determinados no n.º 3, por

despacho do Presidente do IPCA, mediante proposta fundamentada do superior hierárquico e parecer favorável do Conselho Coordenador de Avaliação. Neste caso, caso o trabalhador cumpra os requisitos para ser abrangido por este n.º6, apesar de se enquadrar no universo definido no n.º 2 deste artigo, pode optar pela aplicação do regime mais favorável constante nesta norma, consumindo os pontos necessários referidos no n.º3, somente sendo possível, no mesmo ciclo avaliativo, alterar a posição remuneratória por um dos regimes de progressão.

- 7 - A mudança de categoria, dentro da mesma carreira, pode operar-se para a posição retributiva imediatamente superior da nova categoria, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o previsto no número anterior e, ainda, quando na categoria de origem não haja mais nenhuma posição retributiva seguinte.
- 8 - Se, após a alteração de posição retributiva nos termos previstos nos números anteriores, restarem pontos sobranes, em relação à avaliação do ciclo de avaliação anterior, desde que na mesma categoria e/ou carreira, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração da posição retributiva do trabalhador.
- 9 - [revogado]

Artigo 34.º

Produção de efeitos

As alterações da posição retributiva resultantes da progressão reportam-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar a avaliação.

Artigo 35.º

Prémios de desempenho

- 1 - O Presidente do IPCA fixa, fundamentadamente, no prazo de 15 dias após o início da execução do orçamento, o universo das carreiras e categorias onde a atribuição de prémios de desempenho pode ter lugar, tendo em conta as verbas orçamentais destinadas a suportar este tipo de encargos.
- 2 - São elegíveis para a atribuição de prémios de desempenho os trabalhadores que, cumulativamente, exerçam funções no IPCA e que tenham obtido, na última avaliação do seu desempenho, a menção máxima ou a imediatamente inferior a ela.

- 3 - Os trabalhadores que preenchem cada um dos universos definidos, são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida naquela avaliação.
- 4 - Em face da ordenação referida no número anterior, e após exclusão dos trabalhadores que, nesse ano, tenham alterado o seu posicionamento remuneratório na categoria por cujo nível remuneratório se encontrem a auferir a remuneração base, o montante máximo dos encargos fixado por cada universo é distribuído, pela ordem mencionada, de modo que cada trabalhador receba o equivalente à sua remuneração base mensal no ano do pagamento do prémio.
- 5 - Não há lugar a atribuição de prémio de desempenho quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no n.º 2, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha esgotado com a atribuição de prémio a trabalhador ordenado superiormente.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 36.º

Confidencialidade

Todos os intervenientes no processo de avaliação do desempenho estão sujeitos ao dever de sigilo, exceto o avaliado relativamente à sua avaliação.

Artigo 37.º

Casos omissos e dúvidas

- 1 - Em tudo o que não estiver expressamente previsto no presente regulamento, aplicam -se, com as necessárias adaptações, as disposições legais constantes no SIADAP, com exceção do disposto nos artigos 42.º, n.º 3 a 7, que não são aplicáveis.
- 2 - Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na aplicação do presente regulamento serão resolvidos por despacho do Presidente do IPCA.

Artigo 38.º

Disposições transitórias

[Revogado]

Artigo 39.º

Alteração do regime legal do SIADAP

Em caso de revisão da duração dos ciclos avaliativos, através de alteração legislativa do disposto na Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, ou regras relativas à diferenciação do desempenho, aplicar-se-ão as respetivas alterações aos trabalhadores abrangidos pelo presente Regulamento, com as necessárias adaptações, sem necessidade de outras formalidades.

Artigo 39.º-A

Aplicação do disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro

- 1 - Nos termos do disposto no artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, aplica-se à avaliação do biénio de 2023/2024 as seguintes disposições deste Regulamento, na redação agora aprovada:
 - a) As menções previstas no n.º 2 do artigo 16.º;
 - b) O reconhecimento de mérito previsto no n.º 1 do artigo 17.º; e
 - c) As disposições relativas à fixação e aplicação das percentagens para a diferenciação de desempenhos, previstas no artigo 33.º.
- 2 - Em 2025, para efeitos de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório é aplicável o n.º 2 do artigo 33.º deste Regulamento, na atual redação, sendo os pontos referentes ao biénio de 2023/2024 contados de acordo com as menções referidas no número anterior, nos seguintes termos:
 - a) Seis pontos por cada menção máxima;
 - b) Quatro pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
 - c) Três pontos pela menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;
 - d) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;
 - e) Zero pontos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.
- 3 - Em 2025, para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária são aplicáveis os n.ºs 3 e 6 do artigo 33.º do presente Regulamento.

Artigo 40.º

Entrada em vigor

- 1 - O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República.
- 2 - O disposto no presente Regulamento é aplicável aos procedimentos de avaliação dos desempenhos prestados a partir de 2023 e 2024.

ANEXO I
Avaliação do desempenho de
Pessoal Técnico e de Gestão
em Regime de Contrato de Trabalho
Ficha de Avaliação

INSTITUTO POLITÉCNICO DO CÁVADO E DO AVE

UNIDADE/SERVIÇO: _____

Avaliador	
Cargo	

Avaliado	
Categoria/carreira	
Unidade/Serviço	

Período em avaliação		a	
----------------------	--	---	--

1. OBJETIVOS DA UNIDADE/SERVIÇO

Descrição dos objetivos articulados com o Plano de Atividades e Plano Estratégico do IPCA

--

2. PARÂMETROS DA AVALIAÇÃO

2.1 RESULTADOS

(A preencher no início do período de avaliação)

(A preencher no final do período de avaliação)

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO	AVALIAÇÃO
	Não Cumpriu = 1 Cumpriu = 3 Superou = 5

1	Objetivo		
	Indicador (es) de medida		
	Critérios de superação		
2	Objetivo		
	Indicador (es) de medida		
	Critérios de superação		
3	Objetivo		
	Indicador (es) de medida		
	Critérios de superação		
4	Objetivo		
	Indicador (es) de medida		
	Critérios de superação		
5	Objetivo		
	Indicador (es) de medida		
	Critérios de superação		
6	Objetivo		
	Indicador (es) de medida		
	Critérios de superação		
7	Objetivo		
	Indicador (es) de medida		
	Critérios de superação		



Pontuação do Parâmetro	
-------------------------------	--

Reunião de contratualização (início do período de avaliação):

O avaliador, em __/__/__, _____

O avaliado, em __/__/__, _____

Os objetivos n.º (s) _____ foram reformulados em __/__/__ constando de anexo a esta ficha.

O avaliador, em __/__/__, _____

O avaliado, em __/__/__, _____

2.2 CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS

(A preencher no início do período de avaliação)

(A preencher no final do período de

avaliação)

CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS	AVALIAÇÃO
	Demonstrados a um nível elevado=5 Demonstrados= 3 Não demonstrados /inexistente = 1
1- Conhecimentos profissionais	
2-ADAPTAÇÃO PROFISSIONAL	
3-Criatividade, versatilidade e capacidade de iniciativa	
4- Capacidade de análise	
5 - Quantidade de trabalho	
6 - Qualidade do trabalho	
7 - Organização e métodos de trabalho	
8 – Grau de responsabilidade profissional	
9 - Trabalho em equipa	
10 - Compromisso e cultura institucional	
11 - Tolerância à pressão e contrariedades	
12 - Comunicação	
13 - Relacionamento interpessoal	
Pontuação do Parâmetro	

Reunião de contratualização (início do período de avaliação):

O avaliador, em ___/___/____, _____

O avaliado, em ___/___/____, _____

3. AVALIAÇÃO GLOBAL DO DESEMPENHO

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	A	B	C (AxB)
	PONTUAÇÃO	PONDERAÇÃO	PONTUAÇÃO PONDERADA
RESULTADOS			
CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS			

AVALIAÇÃO FINAL – MENÇÃO QUALITATIVA	DESEMPENHO MUITO BOM	
	DESEMPENHO BOM	
	DESEMPENHO REGULAR	
	DESEMPENHO INADEQUADO	

4. FUNDAMENTAÇÃO DA MENÇÃO DE DESEMPENHO MUITO BOM/BOM

A avaliação com menção de “Desempenho Muito Bom”/”Bom”:

- Foi validada** em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, conforme consta da respetiva ata.
- Não foi validada** em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, conforme consta da respetiva ata, de cuja parte relevante se anexa cópia, tendo sido atribuída a menção de “Desempenho _____, correspondendo a _____.

5. FUNDAMENTAÇÃO DA MENÇÃO DE DESEMPENHO INADEQUADO

Parâmetro Resultados:
Parâmetro Conhecimentos e Competências:

A avaliação com menção de “Desempenho Inadequado”:

- Foi validada** em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, conforme consta da respetiva ata.
- Não foi validada** em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, conforme consta da respetiva ata, de cuja parte relevante se anexa cópia, tendo sido atribuída a menção de “Desempenho _____, correspondendo a _____.

6. RECONHECIMENTO DO MÉRITO (DESEMPENHO EXCELENTE)

Foi reconhecido mérito (Desempenho Excelente) em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/____, com os fundamentos que constam da respetiva ata, de cuja parte relevante se anexa cópia.

7. COMUNICAÇÃO DA AVALIAÇÃO AO AVALIADO

Tomei conhecimento da avaliação em reunião de avaliação realizada em __/__/____

O avaliado, _____

Observações:

8. OBSERVAÇÕES COMPLEMENTARES

9. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E ÁREAS A DESENVOLVER

HOMOLOGAÇÃO/DESPACHO DO DIRIGENTE MÁXIMO DO SERVIÇO

Aos __/__/____, _____

10. CONHECIMENTO DA AVALIAÇÃO APÓS A HOMOLOGAÇÃO/DESPACHO DO DIRIGENTE MÁXIMO DO SERVIÇO

Tomei conhecimento da homologação/despacho do dirigente de nível superior relativo à minha avaliação em __/__/____

O avaliado, _____