

DESPACHO (PR) N.º 31/2022

Assunto: Aprovação do Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Técnico e de Gestão em Regime de Contrato de Trabalho do IPCA

Considerando a publicação do Decreto-Lei n.º 63/2018, de 6 de agosto, que institui o Instituto Politécnico do Cávado e do Ave como fundação pública com regime de direito privado, nos termos da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que aprova o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES);

Considerando que as fundações se regem 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 números 1 e 2 do artigo 134.º do RJIES;

Considerando o disposto no artigo 12.º, do Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação de Pessoal Técnico e de Gestão do IPCA, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 1 de abril de 2019;

De acordo com o n.º 3 do artigo 110.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior conjugado com o artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo foi promovida a divulgação e discussão pública, ouvidas as organizações sindicais, após pronúncia do Conselho de Gestão e ao abrigo do disposto na alínea u) do n.º 2 do artigo 38.º dos Estatutos do IPCA, aprovo 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 ao presente despacho, do qual faz parte integrante.

Barcelos, 3 de março de 2022

A Presidente do IPCA

(Professora Doutora Maria José Fernandes)



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

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 doze meses



Artigo 3.º

Periodicidade e requisitos para avaliação

1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de caráter bienal e respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores.

2 - A aplicação do processo de avaliação do exercício de funções dos trabalhadores, durante o biênio objeto de avaliação, depende de o trabalhador ter relação jurídica de emprego com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo.

3 - Caso o período mínimo especificado no número anterior não se verifique, o desempenho relativo ao ano correspondente será objeto de avaliação conjunta com o do biênio seguinte.



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.

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 biénio anterior e/ou período temporal de prestação de serviço efetivo se sucederem vários avaliadores, quem tem competência para avaliar é o avaliador que, no momento da realização da avaliação, exercer funções como superior hierárquico imediato do trabalhador, na sua falta será o Administrador do IPCA, que deve recolher dos demais avaliadores os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação antes da realização da reunião de avaliação, nos termos do artigo 22.º do presente Regulamento.

4 - Na situação referida no número anterior o trabalhador, ao invés de ser avaliado por um avaliador com quem não teve pelo menos 12 meses de contacto



funcional, ou quando, por algum motivo, o trabalhador apesar de ter relação jurídica de emprego com pelo menos um ano, mas não tenha o correspondente serviço efetivo, pode requerer a avaliação do biénio, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, por ponderação curricular, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço, de acordo com os critérios definidos pelo Conselho Coordenador de Avaliação.

5 -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 número anterior.

6 - A avaliação atribuída num determinado biénio, através de ponderação curricular, não pode relevar para os ciclos avaliativos seguintes, devendo a avaliação através desta figura ser requerida no início de cada ciclo avaliativo, no prazo de 5 dias úteis, após a notificação pela Divisão de Recursos Humanos do enquadramento nas situações previstas nos n.ºs 3 e 4.

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;
- b) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho.

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 - É dever do avaliado facultar os elementos de informação que lhe sejam solicitados e garantir participação ativa e responsabilização no processo de avaliação do seu desempenho.

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 biénio, 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 de tempo 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.

3 - Para cada avaliado são fixados entre três a cinco objetivos.

4 - Podem ser definidos objetivos partilhados pelos membros de uma determinada equipa.

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.



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, das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os 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 para cada trabalhador em número não inferior a cinco, referidas no número 1.

Artigo 14.º

Avaliação com base nas competências

Aplica-se, com as necessárias adaptações o previsto no artigo 80.º, do SIADAP, sendo possível, em casos excecionais, a avaliação do desempenho incidir apenas sobre o parâmetro conhecimentos e competências, mediante proposta do superior hierárquico, decisão fundamentada do Presidente do IPCA, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, quando se verifiquem cumulativamente as seguintes situações:

- a) Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento, é exigida a habilitação

literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;

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.



Artigo 16.º

Avaliação final



1 - A avaliação final é o resultado da média ponderada, expressa até às centésimas, 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) Desempenho relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- c) Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.



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) Seis pontos por cada menção máxima;
- b) Quatro pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- c) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;
- d) Dois pontos negativos 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.

Artigo 17.º

Reconhecimento de excelência

- 1 - A atribuição da menção qualitativa de desempenho relevante 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.

CAPÍTULO IV

Processo de avaliação

Artigo 18.º

Fases

O processo de avaliação compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação e definição de objetivos e resultados a atingir;
- b) Realização da autoavaliação e das propostas de avaliação a submeter ao Conselho Coordenador de Avaliação;
- c) Harmonização das propostas de avaliação;
- d) Reunião entre avaliador e avaliado para comunicação da avaliação do desempenho, contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação das competências;
- e) Validação de avaliações e reconhecimento de desempenhos excelentes;
- 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 uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação do

desempenho, para a fixação de indicadores, em particular os relativos à superação de objetivos, e para validar as avaliações de desempenho relevante e desempenho 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 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

Harmonização de propostas de avaliação

Na 2.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo de avaliação, em regra, 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, nos termos do artigo 64.º, do SIADAP, e iniciar o processo que conduz à validação dos Desempenhos relevantes e Desempenhos inadequados e de reconhecimento dos desempenhos excelentes.



Artigo 22.º

Reunião de avaliação

- 1 - Durante o mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo de avaliação, 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 biénio 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 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 cinco dias úteis para reclamar fundamentadamente para o Presidente do IPCA.

2 - A decisão sobre a reclamação deve ser proferida no prazo máximo de quinze 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 pela fixação da percentagem máxima de 25 % para as avaliações finais qualitativas de desempenho relevante, de entre estas, 50 % dos trabalhadores, para o reconhecimento de desempenho excelente, com aproximação por excesso, quando necessário, e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.



2 - As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o número de trabalhadores que se encontram em exercício efetivo de funções no momento da avaliação, e que tenham no biénio anterior pelo menos doze meses de exercício efetivo de funções.



3 - As percentagens referidas nos n.ºs 1 e 2 devem ser do conhecimento de todos os avaliados.



4 - 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.

5 - 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.



6- As avaliações que resultem do processo de avaliação por ponderação curricular, nos termos do definido no artigo 5.º, 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) Promover a progressão na carreira do trabalhador e a atribuição de prémios de desempenho, nos termos definidos no presente Regulamento;
- d) 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 encontre 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 gestonária ou opção gestonária excecional.

2 - A progressão obrigatória, para a posição retributiva imediatamente seguinte, ocorre independentemente da fixação de valores específicos no orçamento anual, para quem satisfaça, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) Seis anos de permanência mínima no mesmo nível retributivo ou oito pontos na avaliação de desempenho.
- b) Ausência de uma avaliação do desempenho inadequado durante o período de referência.

3 - A progressão por opção gestonária, para a posição retributiva imediatamente seguinte, pode ocorrer, para quem satisfaça, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) Quatro anos de permanência mínima no mesmo nível retributivo ou seis pontos na avaliação de desempenho;
- b) Proposta apresentada pelo superior hierárquico;
- c) Ausência de uma avaliação do desempenho inadequado;
- 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 gestonária 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 quatro 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.



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.

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 sobrantes, em relação à avaliação do biénio 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 - Aquando da atribuição de uma avaliação de desempenho inadequado, esta avaliação somente pode ser considerada uma vez no período de referência, para efeitos do previsto nos n.ºs 2 e 3 desta norma.

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 - A atribuição do prémio de desempenho é feita por ordem decrescente da classificação quantitativa máxima ou imediatamente inferior a ela, sendo atribuído até 2 prémios, por biénio.

3 - Não podem ser atribuídos prémios de desempenho ao mesmo trabalhador em dois ciclos de avaliação seguidos.

4 - Em alternativa ao prémio de desempenho referido no n.º 1 pode, por opção do trabalhador, ser atribuído um acréscimo de três dias de férias.

5 - O valor do prémio de desempenho corresponde ao montante equivalente a 1 (uma) vez a remuneração base do trabalhador em causa, tendo por referência a remuneração base antes da alteração da posição retributiva.



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 n.ºs 3 a 7 do artigo 42.º e o artigo 43.º, 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

1 – Nos termos do disposto no artigo 45.º do Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação de Pessoal Técnico e de Gestão do IPCA ao abrigo do Código do Trabalho, o Conselho de Gestão aprovará um conjunto de princípios que proporcionem aos trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas a celebração de contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho e que possibilitem a alteração da posição retributiva na qual o trabalhador será posicionado ou alteração da categoria/carreira, através de acordo, em situações excecionais e devidamente justificadas, mediante informação do responsável do serviço/unidade onde o trabalhador exerce funções.



2 – Será garantida a possibilidade de os trabalhadores com contrato de trabalho, ao abrigo do Código do Trabalho, beneficiarem das mesmas condições referidas no número anterior.



3 - No caso de o trabalhador ter beneficiado do processo de alteração de nível e posição retributivos ou mudança de categoria/carreira, conforme procedimento especial previsto nos números anteriores, não haverá lugar à consideração de pontos em excesso para eventual alteração da posição retributiva futura.



4 – Em relação aos trabalhadores, que se encontrem em exercício de funções, aquando da entrada em vigor deste Regulamento, a quem não seja aplicado o regime previsto nos números anteriores e cujo desempenho ainda não tenha sido avaliado desde o início do contrato de trabalho, designadamente por não aplicabilidade da legislação em matéria de avaliação do desempenho, é atribuído um ponto por cada ano de exercício efetivo de funções não avaliado. Neste caso, a mudança obrigatória para a posição retributiva seguinte é feita quando o trabalhador tiver 6 pontos.



5 - O número de pontos atribuído ao abrigo do número anterior é comunicado pela Divisão de Recursos Humanos a cada trabalhador, com a discriminação anual e respetiva fundamentação.



6 - Com a publicação do regulamento a comissão paritária do IPCA em funcionamento, constituída nos termos do disposto no artigo 59.º, do SIADAP, até ao final do seu mandato, exercerá também as funções consultivas em relação aos trabalhadores com contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho cujo desempenho é avaliado nos termos do presente regulamento, conforme disposto no artigo 8.º.

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 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.



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/Servico	

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

1. OBJETIVOS DA UNIDADE/SERVIÇO

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

[illegible]

2. PARÂMETROS DA AVALIAÇÃO

2.1 RESULTADOS

(A preencher no início do período de avaliação)
período de avaliação)

(A preencher no final do

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		
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)
de avaliação)

(A preencher no final do período)

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 RELEVANTE	
	DESEMPENHO ADEQUADO	
	DESEMPENHO INADEQUADO	

4. COMUNICAÇÃO DA AVALIAÇÃO AO AVALIADO

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

O avaliado, _____

Observações:

5. FUNDAMENTAÇÃO DA MENÇÃO DE DESEMPENHO RELEVANTE

A avaliação com menção de “Desempenho Relevante”:

- ☐ **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. 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 _____.

7. 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.

8. OBSERVAÇÕES COMPLEMENTARES



9. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E ÁREAS A DESENVOLVER



10. COMUNICAÇÃO DA AVALIAÇÃO AO AVALIADO, APÓS VALIDAÇÃO/NÃO VALIDAÇÃO PELO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

Tomei conhecimento da avaliação após validação/Não validação pelo Conselho Coordenador da Avaliação, em __/__/__

O avaliado, _____



11. HOMOLOGAÇÃO/DESPACHO DO DIRIGENTE MÁXIMO DO SERVIÇO

Aos __/__/__, _____



12. 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, _____

