

DELIBERAÇÃO – NORMAS DE APLICAÇÃO DO SIADAP 3 – IPSANTARÉM

Considerando o disposto no art.º 58.º e 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na sua redação atual, foi proposta e aprovada por unanimidade, na reunião do Conselho Coordenador de Avaliação do IPSantarém, de 16/01/2026, a presente deliberação.

1 – Estabelecimento de diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3

- a) As Secções Autónomas (SA) das Unidades Orgânicas (UO) e Serviços do Instituto devem adotar como referência o cronograma definido para a ano de 2026
- b) As SA devem adotar as recomendações do CCA
- c) A fixação de objetivos e de competências em cada UO e Serviço devem atender ao estabelecido no Plano Estratégico e no Plano de Atividades do Instituto.
- d) O número de objetivos de competências a adotar nas SA e Serviços deve ser proporcional no âmbito das carreiras
- e) Para os efeitos previstos na presente deliberação, os trabalhadores das carreiras de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnicos de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de informática adjunto, serão integrados nas carreiras de, respetivamente, técnicos superiores e assistentes técnicos
- f) A avaliação de desempenho deverá ser efetuada na plataforma GEADAP

2 –Fixação de objetivos, escolha de competências e de indicadores de medida**2.1. Regras a observar**

- a) Os objetivos devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os resultados a obter, tendo em conta os meios disponíveis (tempo e recursos)
- b) Os objetivos devem estar sempre associados a uma meta
- c) Objetivos idênticos devem ter idêntico enunciado e idêntico indicador de medida
- d) Os objetivos devem ter em conta o posto de trabalho do avaliado

-
- e) Na fixação de objetivos deve ter-se em conta as condições previstas para o período de realização
 - f) O avaliado deve controlar a totalidade, ou, pelo menos, a maior parte das condições que lhe permitem atingir o objetivo
 - g) Os objetivos a fixar **não devem ser**:
 - Binários (que apenas permitem o cumprimento ou incumprimento das metas e não permitem a superação)
 - Conflitantes (em que o desempenho produz resultados que concorrem para a realização de um dado objetivo e concomitantemente, comprometem a consecução de outros)
 - Condicionados (no mesmo período de avaliação, o alcance de um objetivo está dependente do alcance de outro objetivo)
 - h) Os objetivos a definir devem ter como referência o diploma do SIADAP, nomeadamente o artigo 46.º, devendo sempre que possível definir-se objetivos de eficácia, eficiência e de qualidade
 - i) Deve ser definido de forma clara e significativa o que se entende por objetivo superado e objetivo atingido
 - j) Os avaliadores devem indicar as fontes de verificação associadas a cada indicador
 - k) Os indicadores de medida devem ser preferencialmente quantitativos
 - l) Sempre que não for possível fixar um indicador quantitativo, o avaliador deve fixar os critérios que permitam torná-lo o mais objetivo possível
 - m) A formação de um indicador de medida deve:
 - Captar a realidade que se propõe medir
 - Ser invariável em relação a quem faz a avaliação;
 - n) Devem ser, quando possível, definidos objetivos partilhados
 - o) Em caso de discordância, continua a prevalecer a decisão do avaliador, mas o avaliado deve justificar por escrito os fundamentos da sua discordância.

2.2 – Fixação do número de objetivos e de competências

Handwritten initials and signature in blue ink.

- a) **Carreira de Técnico Superior/Especialista de Sistemas e Tecnologias da Informação** (categorias de técnico superior e de especialista de sistemas e tecnologias da informação) - **5 objetivos e 6 competências**
- b) **Carreira de Assistente Técnico/Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação** (categorias de coordenador técnico, assistente técnico, técnico de sistemas e tecnologias da informação e técnico de informática adjunto) – **5 objetivos e 6 competências**
- c) **Carreira de assistente operacional** (categorias de encarregado operacional e assistente operacional) – **8 competências**
- d) Quando a avaliação for efetuada através do parâmetro resultados/ objetivos e de competências, os mesmos têm uma ponderação, respetivamente, de **60% e de 40%**

2.3 – Definição das competências

- a) Competências para a carreira de Técnico Superior/Especialista de Sistemas e Tecnologias da Informação (categorias de técnico superior e de especialista de sistemas e tecnologias da informação) – 6 competências, das quais 2 obrigatórias: Orientação para os Resultados e Orientação para a Colaboração
- b) Competências para a carreira de Assistente Técnico/Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação (categorias de coordenador técnico, assistente técnico, técnico de sistemas e tecnologias da informação e técnico de informática adjunto) - 6 competências, das quais 2 obrigatórias: Orientação para os Resultados e Orientação para a Colaboração
- c) Competências para a carreira de assistente operacional (categorias de encarregado operacional e assistente operacional) – avaliação por competências num total de 8 competências, das quais 2 obrigatórias: Orientação para os Resultados e Orientação para a Colaboração
- d) Uma das competências definidas será objeto de formação RECAP.

3 - Classificação Final, Reconhecimento de Excelência e Diferenciação de desempenho

a) Nos termos da lei n.º 66-B/2007, de 28/12, as A avaliação final é expressa nas seguintes menções:

- **Muito bom** - Correspondendo a uma avaliação final de **4 a 5**;
- **Bom** - Correspondendo a uma avaliação final de **3,500 a 3,999**;
- **Regular** - Correspondendo a uma avaliação final de **2 a 3,499**;
- **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.

b) As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às **centésimas** e, quando possível, milésimas

c) A atribuição da avaliação de desempenho muito bom é objeto de apreciação pelo conselho coordenador da avaliação, para efeitos de eventual **reconhecimento de mérito**, devendo ser acompanhada da respetiva fundamentação e análise do impacto do desempenho com relevância para o serviço.

d) A diferenciação de desempenhos dos trabalhadores no ano 2026, é a seguinte:

- Percentagem máxima de **30%** para as avaliações de desempenho **Muito Bom** (do total

de trabalhadores avaliados por ficha de avaliação e Ponderação Curricular)

- Percentagem máxima de **30%** para as avaliações de desempenho **Bom** (do total de trabalhadores avaliados por ficha de avaliação e Ponderação Curricular)

- Percentagem máxima de **10%** para o reconhecimento de **desempenho Excelente** do total de trabalhadores avaliados por ficha de avaliação e Ponderação Curricular, aos que obtiverem a menção de **muito bom**

e) **Para o reconhecimento do Desempenho Excelente pelo CCA**, os Presidentes das SA e Serviços devem remeter as propostas do avaliador e/ou avaliado, com a fundamentação e demonstração de elementos indiciadores do impacto na unidade orgânica ou serviço. nomeadamente: Acréscimo da eficácia, da eficiência e da qualidade (pelos menos em duas áreas); Inovação organizacional (métodos de trabalho, otimização de recursos) e Melhoria continua e, cumulativamente, no parâmetro Objetivos (Resultados), o trabalhador tem de ter atingido todos os objetivos e superado, pelo menos, 75% deles, no parâmetro Competências, ter obtido a

Handwritten initials and signature in blue ink.

avaliação máxima em, pelo menos, 75% das mesmas, e não ter obtido pontuação 1 em nenhuma das restantes. O trabalhador avaliado exclusivamente pelo parâmetro competências tem de ter obtido a avaliação máxima em, pelo menos, 75% das mesmas e não ter obtido pontuação 1 em nenhuma das competências.

4 – Trabalhadores em exercício de funções Dirigentes

Os trabalhadores que na carreira de origem são abrangidos pelo SIADAP 3, pertençam ao mapa de pessoal do Instituto e no ciclo em avaliação exerçam funções dirigentes, podem requerer a relevação de nota ou avaliação por ponderação curricular.

5 – Critérios de desempate

Quando for necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma

classificação final na avaliação do desempenho (Bom, Muito Bom e Excelente), releva consecutivamente:

- a) A avaliação obtida no parâmetro de Resultados (Objetivos)
- b) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo
- c) O tempo de serviço relevante na carreira
- d) O tempo no exercício de funções públicas

6 - Monitorização

Recomenda-se que seja realizada uma monitorização até ao fim do primeiro semestre de 2026, devendo ser preenchidas as fichas de monitorização disponibilizadas para a efeito.

A reformulação de objetivos deve ocorrer logo que conhecidos os factos supervenientes que justifiquem a impossibilidade ou inutilidade de as prosseguir, total ou parcialmente.

7 – Sucessão de Avaliadores

Caso no ano em avaliação se sucedam vários avaliadores, a avaliação é realizada pelo superior hierárquico do trabalhador no momento de realização da avaliação, competindo ao avaliador cessante entregar elementos adequados sobre todos os parâmetros contratualizados, referentes ao período em que o trabalhador foi seu avaliado.

Caso o trabalhador mude de serviço, compete ao avaliador do serviço de origem remeter ao avaliador do serviço de destino, aos elementos adequados a avaliação.

8 - Alteração de posicionamento remuneratório

O trabalhador, no geral, progride para a posição remuneratória seguinte quando atinge 8 pontos, contados da seguinte forma:

- a) Desempenho Excelente — 3 pontos
- b) Desempenho Muito Bom — 2 pontos
- c) Desempenho Bom — 1,5 pontos
- d) Desempenho Regular — 1 pontos

IPSantarém, 16/01/2026

O Presidente do IPSantarém


João Moutão