

**DELIBERAÇÃO
NORMAS DE APLICAÇÃO DO SIADAP 3 NO IPSANTARÉM
(ANO DE AVALIAÇÃO 2025)**

Considerando que com a publicação do Decreto-lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, procedeu-se à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, pelo que processo de avaliação passa a ser anual e contempla algumas readaptações do sistema em vigor até 31/12/2024.

Considerando que com vista a assegurar a coerência e unidade do processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores não docentes do IPSantarém, independentemente do local de trabalho, o Presidente do IPSantarém propôs ao Conselho Coordenador de Avaliação, no âmbito das suas competências e em cumprimento do disposto nos artigos 58.º e 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na sua redação atual, para deliberar o seguinte:

2025 (SIADAP 3):

1. Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão, bem como, a criação das condições necessárias para assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos;
2. Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial a definição de critérios de superação de objetivos;
3. Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho.

A – Quanto a diretrizes que:

1. As Secções Autónomas (SA) da Unidades Orgânicas (UO) e Serviços tomem como referência o cronograma definido para a avaliação do ano 2025.
2. A SA adotem as recomendações do CCA.
3. A fixação de objetivos e competências em cada UO e Serviço devem atender ao estabelecido no Plano Estratégico do IPSantarém para 2021-2025, no Plano de Atividades do IPSantarém/UO.
4. O número de objetivos e de competências a adotar em todas as SA seja o mesmo para todos os trabalhadores de uma dada carreira.

5. Para todos os efeitos previstos na presente proposta, os trabalhadores da carreira de informática: Especialistas de Sistemas e Tecnologias de Informação integrem a carreira de Técnico Superior e os Técnicos de Sistemas e Tecnologias de Informação integrem a carreira de Assistente Técnico.
6. A avaliação de desempenho será efetuada na plataforma eletrónica designada para o efeito.

B. Quanto à definição de objetivos

Que sejam observadas as seguintes regras na definição dos objetivos a contratualizar com os avaliados:

1. Os objetivos devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os meios disponíveis (tempo e recursos);
2. Os objetivos devem estar sempre associados a uma meta;
3. Objetivos idênticos devem ter idêntico enunciado e idêntico indicador de medida;
4. Os objetivos têm em conta o posto de trabalho do avaliado;
5. Na fixação de objetivos deve ter-se em conta as condições previstas para o período de realização;
6. O avaliado deve controlar a totalidade, ou, pelo menos, a maior parte das condições que lhe permitem atingir o objetivo;
7. Os objetivos a fixar não devem ser:
 - a) Binários (que apenas permitem o cumprimento ou incumprimento das metas e não permitem a superação);
 - b) Conflitantes (em que o desempenho produz resultados que concorrem para a realização de um dado objetivo e concomitantemente, comprometem a consecução de outros);
 - c) Condicionados (no mesmo período de avaliação, o alcance de um objetivo está dependente do alcance de outro objetivo).

No ano 2025, e em cumprimento de estipulado na alínea c) do artigo 58.º do SIADAP, o CCA deve o CCA deliberar que:

1. Devem ser fixados objetivos e competências:

- a) Carreira de Técnico Superior / Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação: 5 objetivos;
 - b) Carreira de Assistente Técnico/categoria Coordenador Técnico: Avaliação apenas com base em 8 competências;
 - c) Carreira de Assistente Operacional/categoria Encarregado Operacional: : Avaliação apenas com base em 8 competências.
- 2. 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.
 - 3. Deve ser definido de forma clara e significativa o que se entende por objetivo superado e objetivo atingido.
 - 4. Os avaliadores devem indicar as fontes de verificação associadas a cada indicador.
 - 5. Os indicadores de medida devem ser preferencialmente quantitativos.
 - 6. Sempre que não for possível fixar um indicador quantitativo, o avaliador deve fixar os critérios que permitam torná-lo o mais objetivo possível.
 - 7. A formação de um indicador de medida deve:
 - a) Captar a realidade que se propõe medir;
 - b) Ser invariável em relação a quem faz a avaliação;
 - c) Ser vantajoso na relação custo/benefício.

Considerando que algumas UO e Serviços têm vindo a definir, com sucesso, objetivos comuns a todos os trabalhadores por carreira, recomendar às SA a adoção desta prática com a definição de 2 objetivos comuns para os Técnicos Superiores/Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação.

Em caso de discordância, continua a prevalecer a decisão do avaliador, mas o avaliado deve justificar por escrito os fundamentos da sua discordância.

C. Quanto à contratualização de competências

- 1. Nos termos da alínea c) do artigo 58.º do SIADAP, definir a fixação obrigatória de 6 Competências para todas as carreiras/categorias, com a obrigatoriedade de escolher uma Competência relativa à capacidade de orientação para resultados.

1.1 Avaliação só por Competências (num total de **8**), os trabalhadores integrados nas carreiras de grau de complexidade 1 (assistente operacional) e 2 (assistente técnico e técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação).

2. O Presidente do IPSantarém estabelece **2** competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores para todas as carreiras e categorias, nos seguintes termos:

2.1 - Para a carreira de técnico superior/especialista de sistemas e tecnologias de informação, as competências são:

- a) Orientação para os resultados;
- b) Orientação para a colaboração.

2.2 Para a categoria de Coordenador Técnico, as competências são:

- a) Orientação para os resultados;
- b) Orientação para a mudança e inovação.

2.3 Para a categoria de Encarregado geral/encarregado operacional, as competências são:

- c) Orientação para os resultados;
- d) Orientação para o serviço público.

2.4 Para a carreira e categoria de Assistente Técnico, as competências são:

- c) Orientação para os resultados;
- d) Orientação para a mudança e inovação.

2.5 Para a carreira e categoria de Assistente Operacional, as competências são:

- e) Orientação para os resultados;
- f) Orientação para a colaboração.

Uma das competências contratualizadas será objeto de formação. Para os trabalhadores com efetivas funções de coordenação de equipas e chefia de equipa multidisciplinar é obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas pelo avaliador.

D. Quanto às Menções Quantitativa e Qualitativas

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 janeiro, a avaliação de desempenho de 2025 deve ser efetuada com as novas menções de desempenho, são elas:

- a) Desempenho **Muito Bom** – De 4 a 5.
- b) Desempenho **Bom** – De 3,500 a 3,999.
- c) Desempenho **Regular** – De 2 a 3,499.
- d) Desempenho **Inadequado** – De 1 a 1,999

E. Quanto a critérios para diferenciação de desempenhos: “*Desempenho Bom*”, “*Desempenho Muito Bom*” e “*Desempenho Excelente*”.

A SA deve zelar pela aplicação da diferenciação de desempenho, tendo sempre como princípio orientador a proporcionalidade do número de trabalhadores em função da carreira, sendo:

- a) Carreira de Técnico Superior / Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação
- b) Carreira de Assistente Técnico / Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação
- c) Carreira de Assistente Operacional.

A diferenciação de desempenhos dos trabalhadores no ano 2025, deverá ser a seguinte:

- a) Percentagem máxima de **30%** para as avaliações de desempenho Muito Bom (do total de trabalhadores avaliados por ficha de avaliação e Ponderação Curricular);
- b) Percentagem máxima de **30%** para as avaliações de desempenho Bom (do total de trabalhadores avaliados por ficha de avaliação e Ponderação Curricular).
- c) Percentagem máxima de **10%** para o reconhecimento de desempenho Excelente do (total de trabalhadores avaliados por ficha de avaliação e Ponderação Curricular), sendo que apenas é passível de atribuição aos trabalhadores que obtiverem a desempenho Muito Bom.

O CCA deve definir, de modo a garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, nomeadamente no que diz respeito à validação das avaliações de desempenho Muito Bom e à apreciação dos pedidos de reconhecimento de desempenho Excelente, as seguintes diretrizes:

1. As avaliações de Desempenho Muito Bom são obrigatoriamente acompanhadas de uma fundamentação circunstanciada, que deve evidenciar:

- a) Os resultados obtidos pelo avaliado e a identificação dos principais fatores que contribuíram para os alcançar;
- b) Os comportamentos demonstrados, associados às competências contratualizadas, que fundamentam o seu destaque no conjunto de trabalhadores da mesma categoria pertencentes à unidade orgânica;
- c) Os contributos do avaliado para a prossecução dos objetivos da unidade orgânica/serviço em que está inserido.

Só os trabalhadores com a avaliação de desempenho Muito Bom podem ter reconhecimento de desempenho Excelente.

2. Para o reconhecimento do Desempenho Excelente pelo CCA, os Presidentes das SA remetem as propostas do avaliador e/ou avaliado, que tem de conter a fundamentação e a demonstração dos elementos indiciadores do impacto na unidade orgânica/serviço, nomeadamente:

- a) Acréscimo da eficácia, da eficiência e da qualidade (pelos menos em duas áreas);
- b) Inovação organizacional (métodos de trabalho, otimização de recursos, etc.);
- c) Melhoria contínua.

Cumulativamente, no parâmetro Objetivos (Resultados), o trabalhador tem de ter atingido todos os objetivos e superado, pelo menos, **75%** deles e, no parâmetro Competências, ter obtido a 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.

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

F. Quanto a 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»;
- 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.

G. Quanto a Fatores de ponderação da avaliação final

- a) Objetivos/Resultados: 60%
- b) Competências: 40%

H. Monitorização

A monitorização do desempenho reveste-se de grande importância, na medida em que este momento de avaliação permite validar os resultados e competências inicialmente contratualizados ou (re)orientar o processo avaliativo, introduzindo as necessárias alterações. Recomenda-se que seja realizada uma monitorização até ao fim do primeiro semestre de 2025, sendo preenchidas as fichas de monitorização disponibilizadas para o efeito. A reformulação de objetivos deve ocorrer logo que conhecidos os factos supervenientes que justifiquem a impossibilidade ou inutilidade de os prosseguir, total ou parcialmente.

I. Quanto a 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. Compete 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, os elementos adequados à avaliação.

J. Quanto a Alteração de posicionamento remuneratório

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n. °12/2024, de 10 janeiro, os pontos que relevam para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório, em 2025 devem ser contados da seguinte maneira:

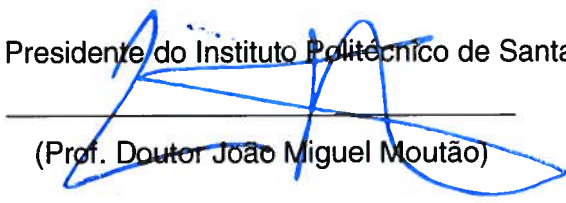
- a) Desempenho **Excelente** – 3 pontos;
- b) Desempenho **Muito Bom** – 2 pontos;
- c) Desempenho **Bom** – 1,5 pontos;
- d) Desempenho **Regular** – 1 pontos;
- e) Desempenho **Inadequado** – 0 pontos

Em 2025 a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório ocorre quando o trabalhador tiver acumulado **8** pontos.

O CCA por unanimidade deliberou aprovar a proposta do Presidente.

Santarém, 19 de Fevereiro de 2025

O Presidente do Instituto Politécnico de Santarém



(Prof. Doutor João Miguel Moutão)