

ATA N.º 1/2026

Conselho Coordenador da Avaliação

Aos dezoito dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, pelas 15:00 horas, reuniu extraordinariamente, em formato online, através do TEAMS, o Conselho Coordenador da Avaliação (adiante designado como CCA), relativo aos ciclos avaliativos de 2025 e 2026 presidido pelo Senhor Presidente do Conselho Diretivo do IES, I.P., Joaquim António Belchior Mourato, estando igualmente presentes os seguintes membros do CCA:

- Ana Cristina Arrabaça Miranda Queiroga Perdigão, Vice-Presidente;
- Inês Vaz Pinto Almeida Vasques Branco, Vogal;
- Mafalda Filipa dos Santos Melo da Costa Branco da Costa Macedo, Diretora do Departamento de Acesso;
- Andreia Lopes Bernardino Godinho Lopes, Diretora do Departamento de Apoio ao Estudante e Inovação;
- Rogério Alexandre Cardoso da Silva, Diretor do Departamento de Gestão da Rede;
- Carla Maria Rosa Ruivo, Diretora do Departamento de Gestão do Programa Erasmus+;
- Pedro Miguel Gomes Silva Rosa, Diretor do Departamento de Serviços Digitais;
- Liliana Cláudia da Conceição Fernandes Bento, Diretora do Departamento de Gestão Financeira e Organizacional,
- na qualidade de responsável pela gestão de recursos humanos, e que secretariou a reunião.

A Diretora do Departamento para a Internacionalização, Denise Marta de Sousa Castilho de Matos, não participou da reunião, devido a outros compromissos profissionais.

Verificada a existência de quórum, o Senhor Presidente do Conselho Diretivo, na qualidade de Presidente do CCA, declarou aberta a reunião com a seguinte ordem de trabalhos:

- 1. Repercussões da extinção da Direção-Geral do Ensino Superior (DGES) e da Agência Nacional Erasmus+ Educação e Formação (ANE+EF), e da criação do Instituto para o Ensino Superior, I.P. nos ciclos avaliativos de 2025 e de 2026;**
- 2. Aprovação do Regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação do Instituto para o Ensino Superior, I.P.;**
- 3. Estabelecimento de orientações gerais em matéria de planeamento do processo de avaliação de desempenho relativo ao ciclo avaliativo 2026, com vista à sua aplicação objetiva e harmónica, nos termos do disposto nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 58.º e n.º 2 do artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;**
- 4. Fixação dos critérios de ponderação curricular para 2026;**
- 5. Outros Assuntos.**

1. Repercussões da extinção da Direção-Geral do Ensino Superior e da Agência Nacional Erasmus+ Educação e Formação, e da criação do Instituto para o Ensino Superior, I.P. no ciclo avaliativo de 2025

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 109/2025, de 25 de setembro, que cria o Instituto para o Ensino Superior, I. P., a 1 de outubro de 2025 e, posteriormente, o Despacho n.º 4201/2026, que declara a extinção da Direção-Geral do Ensino Superior e da Agência Nacional Erasmus+ Educação e Formação, a 1 de abril de 2026, colocou-se a questão do procedimento a adotar relativamente ao ciclo avaliativo de 2025, ainda em curso.

A DGAEP considera que «*O processo de avaliação dos trabalhadores é da competência dos dirigentes máximos dos serviços reorganizados e, após a reafectação dos trabalhadores, passa a ser da competência dos dirigentes dos serviços integradores de acordo com o faseamento e o calendário em que se encontrar o processo de avaliação.*».

Concretamente sobre a homologação das avaliações, a DGAEP refere que «*Atendendo a que o processo avaliativo se encontra em fase de homologação relativamente a alguns dos trabalhadores reafectados, deverá ser o dirigente máximo do serviço integrador a exercer a competência da homologação das avaliações (cf. alínea e) do n.º 1 do artigo 60.º da Lei SIADAP).*».

Considerando esta orientação, será, assim, o IES, I.P. que irá assegurar a conclusão do ciclo avaliativo do ano 2025 da ex-DGES e da ex-ANE+EF, ressalvando-se que os universos avaliativos de cada uma das entidades extintas, designadamente para efeitos de diferenciação do desempenho, se manterão separados no ano de 2025.

Para a conclusão do ciclo avaliativo de 2025, terá também de ser constituída, com a máxima brevidade, uma Comissão Paritária do IES I.P., para apreciação dos processos dos trabalhadores de ambas as entidades extintas.

2. Aprovação do Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação do Instituto para o Ensino Superior, I.P

O CCA analisou a proposta de Regulamento de funcionamento do CCA do IES, I.P. a aplicar aos ciclos avaliativos dos anos de 2025 e 2026, no qual consta a constituição do CCA, tendo a mesma sido aprovada por unanimidade. O Regulamento encontra-se em anexo à presente ata, da qual faz parte integrante.

3. Estabelecimento de orientações gerais em matéria de planeamento do processo de avaliação de desempenho relativo ao ciclo avaliativo 2026, com vista à sua aplicação objetiva e harmónica, nos termos do disposto nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 58.º e n.º 2 do artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação

3.1 SIADAP 2 (Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes da Administração Pública):

No que respeita à avaliação de desempenho dos Dirigentes da Administração Pública, de acordo com as alterações verificadas à Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, a avaliação do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é anual.

A avaliação dos dirigentes superiores corresponde à avaliação obtida pelo serviço que dirigem.

Foi também informado que o estabelecimento de orientações gerais em matéria de planeamento do processo de avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios, relativo ao ciclo avaliativo de 2026, é efetuado pelo CCA em composição restrita, conforme n.º 7 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, não sendo objeto da presente reunião.

3.2 SIADAP 3 (Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública):

A avaliação de desempenho dos trabalhadores da administração pública é anual e efetua-se com base nos parâmetros de “Resultados” e “Competências”.

Em relação ao parâmetro dos “Resultados”, o Senhor Presidente do Conselho Diretivo ouviu o CCA que entendeu, por unanimidade, que o número de objetivos a ser fixado deverá ser:

- 4 (quatro) a 5 (cinco) para as carreiras de Técnico Superior e Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação (n.º 5 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação);
- 4 (quatro) a 5 (cinco) para as carreiras de Assistente Técnico e Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação (n.º 5 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação).

Mais foi deliberado, por unanimidade, que os indicadores de medida do desempenho referentes a cada objetivo, continuam a ser em número máximo de 3 (três).

Foi, ainda, decidido e aprovado por unanimidade, estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, em especial para os critérios de superação de objetivos para o ano de 2026:

- i. Os critérios de superação devem ser quantificáveis, de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado não atinge, atinge ou supera o objetivo;
- ii. O critério de superação de determinado objetivo, corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, não sendo aceitável critérios que não correspondam ao cumprimento integral do objetivo/resultado, pelo que este deverá ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação de desempenho nos resultados alcançados;
- iii. Além disso, deve ser aplicado como critério de superação, a qualidade do cumprimento do objetivo;
- iv. Os objetivos com indicadores de data ou prazo devem ser fundamentados pelo seu significado valorativo, para serem assumidos como diferenciadores e suscetíveis de superação. Para esse efeito, devem ser evitadas medidas como antecipação de datas de execução, sem garantia de avaliação da qualidade intrínseca do trabalho realizado.

No parâmetro de avaliação das competências dos trabalhadores, tendo em conta a diferenciação dos postos de trabalho, foi proposto e aprovado, por unanimidade, que as competências são em número de 6 (seis), sem ponderação entre si, para qualquer uma das categorias, de entre as previstas na “Lista de Competências” constante do Anexo I, a que se refere o n.º 1 do art.º 2.º da Portaria n.º 236/2024, de 27 de setembro, sendo que duas são definidas pelo Dirigente Máximo do serviço. Foram propostas pelo Dirigente Máximo do serviço e aprovadas as duas competências por grau de complexidade funcional, conforme estabelecido no n.º 4 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, para os trabalhadores avaliados nos termos do artigo 45.º do mesmo diploma:

- Grau de complexidade funcional 1, 2 e 3: orientação para a colaboração e orientação para a mudança e inovação. Foram ainda propostas pelo Dirigente Máximo do serviço e aprovadas as duas competências por grau de complexidade funcional, conforme estabelecido no n.º 4 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, para os trabalhadores avaliados apenas por competências (artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação):

- Grau de complexidade funcional 1 e 2: orientação para a colaboração e orientação para a mudança e inovação.

O CCA deliberou, ainda, por unanimidade, que sejam considerados os seguintes níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação para os trabalhadores: 60% para o parâmetro “Resultados” e 40% para o parâmetro “Competências” (n.º 2 e 3 do 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação).

Mais foi deliberado, por unanimidade, que, nos termos do disposto no artigo 45.º-A da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e considerando que se trata de casos excepcionais pela natureza das funções desempenhadas, a avaliação de competências dos assistentes operacionais do IES, I.P. incidam apenas sobre o parâmetro “Competências”, uma vez que, em relação a estes casos, se verificam cumulativamente as seguintes condições:

- Tratar-se de trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2;
- Tratar-se de trabalhadores que desenvolvem atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

Assim, relativamente à avaliação que incide apenas sobre o parâmetro “competências”, o CCA deliberou, por unanimidade, que as competências são em número de 6 (seis), incluindo as duas competências obrigatórias já deliberadas.

A diferenciação de desempenhos dos trabalhadores é garantida pela fixação da percentagem máxima de (*cf.* n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação):

- 30 % para as avaliações finais qualitativas de “Muito Bom” e, de entre estas, 10 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho Excelente;
- 30 % para as avaliações finais qualitativas de “Bom”.

A atribuição da menção qualitativa de Desempenho Muito Bom é obrigatoriamente acompanhada de fundamentação circunstanciada, onde se indiquem os contributos/benefícios relevantes para o serviço, pelo facto de os objetivos e das competências terem sido superadas de acordo com o seguinte enunciado:

- i. Confirmação da superação de objetivos – em que medida a superação dos objetivos ocorreu a um nível elevado, demonstrando evidências de superação e do impacto positivo no desempenho do serviço/função, designadamente:
 - Relevância e complexidade das atividades realizadas;
 - Acréscimos de eficácia, eficiência e qualidade;
 - Inovação organizacional ou nos serviços prestados, de modo a expandir a criação de valor público pelo serviço
- ii. Esforço pela atualização de aplicação de conhecimentos técnicos – em que medida o trabalhador se esforçou na atualização e aplicação dos conhecimentos adquiridos, com vista à melhoria do desempenho das suas funções
- iii. Comportamento e atitudes do trabalhador com impacto positivo no serviço/função – quais as competências profissionais demonstradas pelo trabalhador, com impacto significativo no serviço/função.

A atribuição da menção qualitativa de Desempenho Excelente é obrigatoriamente acompanhada de fundamentação circunstanciada, devendo ser atribuída quando, cumulativamente sejam cumpridos os seguintes critérios:

- i. Superação da maioria dos objetivos estabelecidos;
- ii. Obtenção da avaliação de 5 na maioria das competências;
- iii. Enumeração de exemplos concretos (documentados sempre que tal seja possível), designadamente relativos:
 - a) Ao compromisso e disponibilidade do trabalhador para o serviço público, constituindo-se como um exemplo a seguir por todos os trabalhadores da mesma carreira;



- b) À evidência do interesse, que o trabalhador demonstra continuamente para a melhoria do seu desempenho, bem como para o seu desenvolvimento pessoal;
- c) À forma como o trabalhador por si próprio procura soluções e apresenta sugestões conducentes a uma melhoria efetiva do trabalho, bem como a independência com que exerce a respetiva função;
- d) À apresentação de novos métodos, técnicas e procedimentos, ou iniciativas inovadoras no âmbito da UO/Serviço onde se integra, que contribuam para a solução de problemas e para a otimização do trabalho;
- e) À apresentação dos contributos com elevado impacto para o serviço e/ou para a missão do IES, I.P.

A atribuição da menção qualitativa de “Desempenho Inadequado” deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, implicando que o trabalhador não tenha atingido globalmente os objetivos e/ou não demonstre as competências necessárias para o desempenho das funções atribuídas.

Por forma a garantir o rigor e assegurar a diferenciação de desempenhos, designadamente nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, o CCA deliberou que as ações a desenvolver pelo CCA relativamente à harmonização das propostas de avaliação, seguem as seguintes orientações:

- a) Verificação de eventuais disparidades na forma de apreciação dos níveis de cumprimento das componentes da avaliação;
- b) Constatação da inexistência de fundamentação devidamente comprovada;
- c) Comprovação de que as propostas apresentadas, reúnem os critérios definidos pela CCA;
- d) Verificação se as propostas dos avaliadores respeitam as percentagens de diferenciação de desempenhos, legalmente impostas.

A análise destes elementos far-se-á de acordo com os seguintes critérios:

- i) Equilíbrio e quotas por carreira;
- ii) Análise das fundamentações das avaliações elaboradas pelos avaliadores;
- iii) Seguidamente será efetuada a ordenação de acordo com os critérios fixados para a atribuição do Desempenho Muito Bom;
- iv) Em caso de empate serão utilizados os critérios de desempate.

O CCA deliberou ainda, por unanimidade, quando for necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho (alínea g) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação), relevam consecutivamente os seguintes critérios de desempate:

- A avaliação obtida no parâmetro «Resultados»;
- A última avaliação de desempenho anterior;
- O tempo de serviço relevante na carreira;
- O tempo de serviço no exercício de funções pública.

4. Fixação dos critérios de ponderação curricular para 2025 e 2026;

Os critérios de avaliação por ponderação curricular e respetiva valoração, nos termos do n.º 4 e 5 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, constam do anexo que faz parte integrante da presente ata.

Nada mais havendo a tratar, o Presidente deu por encerrada a reunião pelas 16:00 horas, da qual se lavrou a presente ata.

O Presidente do Conselho Diretivo

A Vice-Presidente

A Vogal

A Diretora do Departamento de Acesso

A Diretora do Departamento de Apoio ao Estudante e Inovação

O Diretor do Departamento de Gestão da Rede

A Diretora do Departamento de Gestão do Programa Erasmus+

O Diretor do Departamento de Serviços Digitais

A Diretora do Departamento de Gestão Financeira e Organizacional
