



AGRUPAMENTO DE ESCOLAS
MANUEL TEIXEIRA GOMES
PORTIMÃO

Avaliação do Pessoal Não Docente – SIADAP

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro com as alterações
introduzidas pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro

SIADAP:

- * **PERIODICIDADE: bianual**
- * **Requisitos para a avaliação:**
 - a) **Necessário que o trabalhador tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, 1 ano de serviço efetivo.**
 - b) **Situações extraordinárias estão previstas no artigo 42º e 43º.**

Parâmetros de avaliação (artigo 45º)

- * “Resultados” – obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica; (decorre da verificação de cumprimento dos objetivos previamente definidos artigos 46º e 47º).
- * “Competências” – que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função (artigo 48º e 49º).

Objetivos globais do SIADAP.

- * **1.** Contribuir para a **melhoria da gestão** da Administração Pública (AP) e alinhar a atividade dos serviços com os objetivos das políticas públicas;
- * **2.** Desenvolver e consolidar **práticas de avaliação** e auto-regulação da AP;
- * **3.** Identificar as **necessidades de formação e desenvolvimento** profissional;
- * **4.** Promover a motivação e o **desenvolvimento das competências e qualificações** dos dirigentes e dos trabalhadores;
- * **5.** Reconhecer e **distinguir** serviços, dirigentes e trabalhadores **em função do desempenho** (estimular uma cultura de excelência);
- * **6.** Melhorar a **arquitetura de processos**, para gerar valor acrescentado para os utilizadores (tempo, custo, qualidade);
- * **7.** Melhorar a prestação de **informação e a transparência** da ação dos serviços e da AP;
- * **8.** Apoiar o **processo de decisões estratégicas** através de informação relativa a resultados e custos.

Avaliação final (artigo 50º)

- * **A avaliação final é o resultado da média das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.**
- * **As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível até às milésimas (artigo 36º).**

Avaliação final (artigo 50º)

- * A **avaliação final** é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro:
- * O "**Desempenho Relevante**" corresponde a uma avaliação final de 4 a 5;
- * O "**Desempenho Adequado**" corresponde a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a **3,999**;
- * O "**Desempenho Inadequado**" corresponde a uma avaliação final de 1 a **1,999**.

Avaliação final (artigo 50º)

- * O avaliador deve ter em conta a perceção obtida por outros trabalhadores sobre o desempenho do avaliado devendo registá-la no processo de avaliação e refleti-la na avaliação das competências.**

Metodologia - Artºs 45º a 51º

Avaliação

Resultados (objetivos -
>/= a 3)

Peso igual ou superior a 60%

Objetivo superado – 5
Objetivo atingido – 3
Objetivo não atingido - 1

Competências – em nº igual ou superior a 5, de entre a lista aprovada em (Portaria nº 395/2013, de 31/12), ou definidas pelo dirigente máximo, ouvido o CCA de entre aquela Lista.

Peso igual ou inferior a 40%

Demonstrada a nível elevado – 5
Demonstrada – 3
Não demonstrada ou inexistente -1

Pontuação final
Média aritmética

$$\text{Class. Final} = [(O1 + O2 + \dots + O5/5] \times 0,60 + [(C1 + C2 + \dots + C7)/7] \times 0,40$$

Resultados/Objetivos

- Mínimo de 3 objetivos por trabalhador. O CAA decidiu pela apresentação de 4 objetivos.
- Que enquadrem as vertentes de:
 - .Produção
 - .Qualidade
 - .Eficiência
 - .Aperfeiçoamento e desenvolvimento
- Devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período da avaliação

Nota: em caso de não existir acordo prevalece a escolha do superior hierárquico

Competências

- O parâmetro relativo a “competências” previamente escolhidas para cada trabalhador, em número não inferior a cinco, são escolhidas nos termos dos números 6 e 7 do artigo 36 da Lei 66-B/2012, de 31 de dezembro.
- O CCA decidiu pela apresentação de 9 competências, 6 definidas pelo CAA e 3 a indicar pelo avaliado.



Diferenciação de desempenhos

- * Percentagem máxima de 25% para as avaliações finais de Desempenho Relevante.**
- * 5% para o reconhecimento de Desempenho Excelente (de entre as avaliações de Desempenho Relevante).**

Intervenientes no processo (artigo 57º)

- * **O Avaliador**
- * **O Avaliado**
- * **O Conselho Coordenador da Avaliação**
- * **A Comissão Paritária**
- * **O dirigente máximo do serviço**

Conselho Coordenador da Avaliação - (CCA)

- * **Presidido pelo dirigente máximo do serviço que integra:**
- * **A Diretora**
- * **Os Adjuntos da Diretora**
- * **Os Assessores Técnico-Pedagógicos da Diretora**

Comissão paritária (artigo 59º)

O **trabalhador avaliado**, após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, **pode requerer** ao dirigente máximo do serviço, no prazo de **dez dias úteis**, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação (artigo 70º).

Comissão paritária

A Comissão paritária é constituída por quatro vogais:

- 2 representantes designados pelo dirigente máximo do serviço, sendo 1 deles membro do CCA (Prof.^a Marta Félix e Prof.^a Ana Paula Carlos).

- 2 representantes dos trabalhadores por estes eleitos, no ano de 2017, de acordo com o estipulado no ponto 5 do artigo 59.º da citada lei: “os vogais representantes dos trabalhadores são eleitos pelo período de 4 anos...” (Carla Rocha e João Caracol).



Efeitos da avaliação

- **Identificação de potencialidades pessoais e profissionais que devam ser desenvolvidas;**
- **Diagnóstico de necessidades de formação;**
- **Identificação de competências e comportamentos profissionais a melhorar;**
- **Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados.**



Calendarização do processo

Quando	Ref. ^a	O Quê	Intervenientes
Durante o último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo	Art.º 62.º	Planear o processo de avaliação	Dirigente máximo do serviço; dirigentes intermédios; trabalhadores; Conselho Coordenador de Avaliação.
Durante o mês de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo	Art.º 63.º	Auto-avaliação, obrigatória e para a preparação da avaliação e identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional.	Avaliado e análise com o avaliador
		Avaliação	Avaliação
Durante o mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo	Art.º 64.º	Análise das propostas de avaliação para harmonização e início do processo conducente à validação dos Desempenhos Relevantes e Desempenhos Inadequados e de reconhecimento dos Desempenhos Excelentes	Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)
Durante a primeira quinzena do mês de março do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo	Art.º 65.º	Reunião de Avaliação: dar a conhecer a avaliação feita; analisar em conjunto o perfil de evolução do trabalhador; identificar expectativas de desenvolvimento; contratualização dos parâmetros de avaliação para o próximo ciclo avaliativo (fixação de objetivos e competências)	Avaliador e avaliado (caso a reunião não seja marcada pelo avaliador o avaliado pode requerer a sua marcação)

Quando	Ref. ^a	O Quê	Intervenientes
Depois das reuniões de avaliação	Art.º 69.º	Validação e reconhecimento das avaliações; validação das propostas de avaliação com menções de Desempenho Relevante e de Desempenho e de Desempenho Inadequado; análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de Desempenho Excelente	CCA
Após tomada de conhecimento da proposta de avaliação a submeter a homologação	Art.º 70.º	Apreciação pela Comissão Paritária, mediante requerimento do trabalhador	Avaliado; dirigente máximo do serviço; Comissão paritária
Até 30 de abril	Art.º 71.º	Homologação das avaliações	Dirigente máximo do serviço
Até 5 dias úteis depois de conhecimento da homologação	Art.º 72.º	Apresentação eventual de reclamação	Avaliado; CCA; dirigente máximo
Depois de conhecimento da homologação e de decisão sobre reclamação	Art.º 73.º	Apresentação de eventual recurso hierárquico ou tutelar ou impugnação jurisdicional	Avaliado; tutela; tribunal
No decorrer do período de avaliação	Art.º 74.º	Monitorização do desempenho, para eventual reformulação de objectivos e clarificação de aspectos e recolha participada de reflexões para a avaliação o mais fundamentada possível	Avaliador e avaliado

Processo de avaliação - Artºs 61º a 75º

A autoavaliação deve ser bem fundamentada

1. Autoavaliação

- * **Objetivo – envolver o avaliado**
- * **Iniciativa de entrega – avaliado ou avaliador**
- * **É obrigatória e concretiza-se através de preenchimento de ficha própria, que deve ser avaliada conjuntamente com o avaliado**
- * **Função – preparatória da atribuição da avaliação, sem carácter vinculativo.**

2. Avaliação

- * É atribuída pelo avaliador e presente ao CCA para efeito de harmonização de propostas de atribuição de menções de “Desempenho Relevante” ou “Desempenho Inadequado” ou reconhecimento de “**Desempenho Excelente**”.

Harmonização de propostas
de avaliação

O CCA procede à análise das propostas de avaliação e à harmonização necessária de forma a assegurar o cumprimento das percentagens de diferenciação dos desempenhos e, se necessário, devolve processos aos avaliadores e emite novas orientações.

A reunião de avaliação

1. Objetivos:

- Dar conhecimento ao avaliado da respetiva avaliação final;
- Analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador e identificar as expectativas de desenvolvimento;
- Identificar potencialidades pessoais e profissionais que devam ser desenvolvidas;
- Diagnosticar necessidades de formação;
- Identificar competências e comportamentos profissionais a serem melhorados;
- Identificar melhorias no posto de trabalho e dos processos a ele associados;
- Contratualizar os parâmetros de avaliação para o ano em curso, tendo em conta o plano de atividades aprovado para o novo ciclo de gestão.

Validações e reconhecimentos

1. O CCA procede:

- * À validação (ou não) das propostas de “Desempenho Relevante” e de “Desempenho Inadequado”;
- * À análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de “Desempenho Excelente”, o que implica declaração formal do CCA;

2. Nos casos de não validação o CCA devolve o processo ao avaliador com a respetiva fundamentação para que, no prazo fixado, proceda à reformulação da proposta de avaliação.

3. O avaliador pode manter a proposta inicial desde que fundamente.

4. O CCA pode manter a discordância e nesse caso fixa a proposta final de avaliação que envia ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e a remeta, por via hierárquica, para homologação.

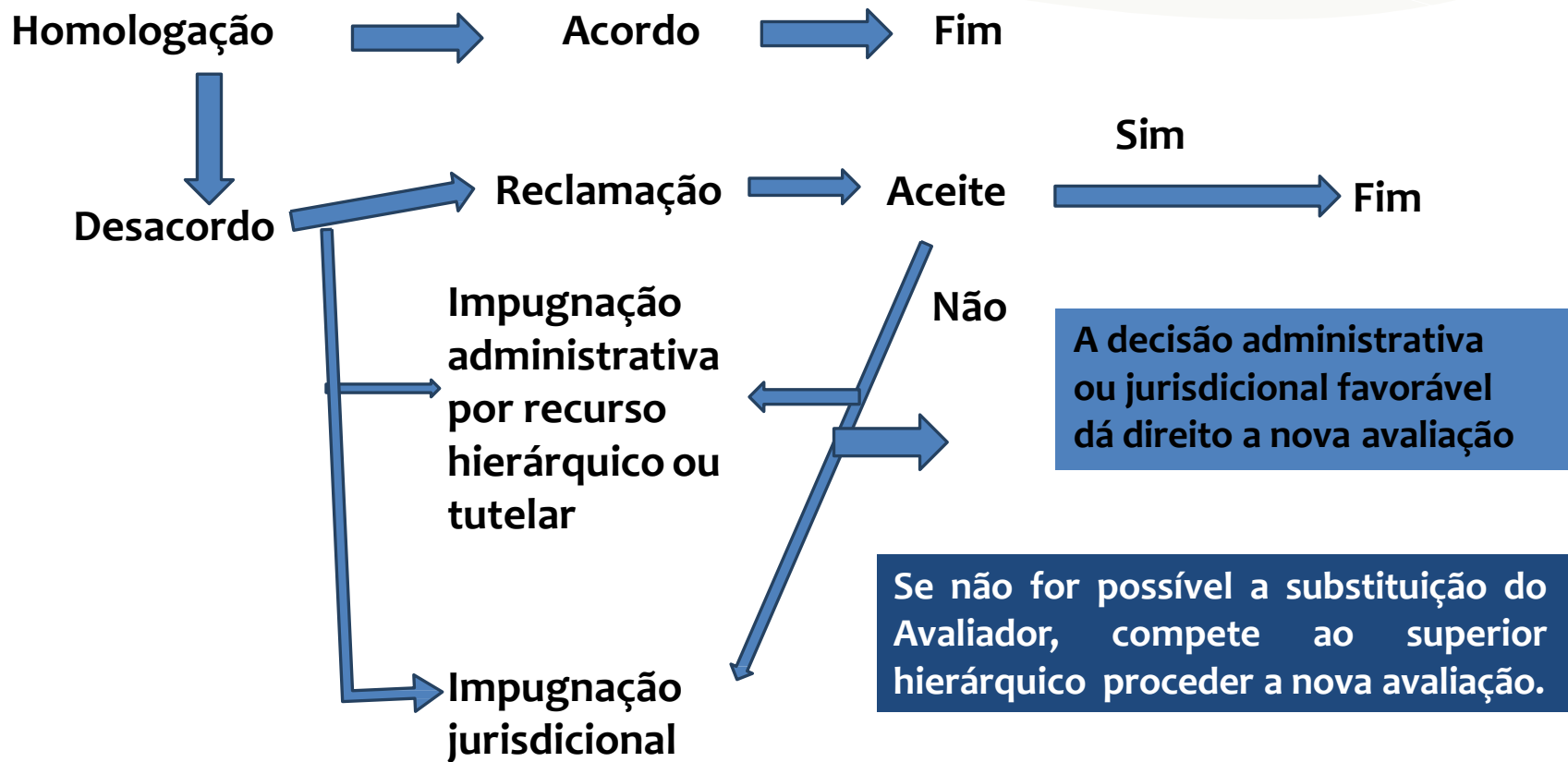
Apreciação pela Comissão Paritária (CP)

- * 1. Quando - Após tomar conhecimento da proposta de avaliação e no prazo de 10 dias úteis.
- * 2. Como – requerimento acompanhado da documentação que suporta o fundamento do pedido de apreciação.
- * 3. A audição não pode ser recusada.
- * 4. A CP pode recolher os elementos que considere necessários, incluindo junto do CCA e ouvir o avaliado e o avaliador.
- * 5. A CP pronuncia-se no prazo de 10 dias úteis em relatório fundamentado.
- * 6. O relatório é subscrito por todos os vogais e não havendo consenso, deve conter as propostas alternativas, fundamentadas.

Homologação das avaliações

- * A Homologação das avaliações é da competência do dirigente máximo até 30 de abril e o resultado deve ser dado a conhecer ao avaliado no prazo de 5 dias úteis.

Homologação das avaliações



Monitorização das avaliações

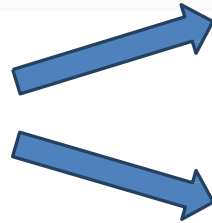
1. Realiza-se durante o período de avaliação e consiste na análise conjunta de modo a viabilizar:

- * **A reformulação dos objetivos por factos não previstos quando foram fixados e condicionam a sua obtenção;**
- * **Clarificação de aspetos relevantes ao futuro ato de avaliação;**
- * **Recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.**

2. A recusa do avaliador em efetuar a revisão dos objetivos ou o não acordo quanto a essa revisão deve ficar registada na ficha própria.

Diferenciação de desempenho

Nº total de
trabalhadores



Até 25%
“Desempenho Relevante”

Até 5%
“Desempenho Excelente”

Estas percentagens devem ser:

- i. Distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras**
- ii. Do conhecimento dos avaliados**
- iii. Da responsabilidade do dirigente máximo**

Final

Portimão, 13 de dezembro de 2018

**A Diretora
Goreti Martins**