

INFORMAÇÕES

SIADAP 3 - AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL NÃO DOCENTE (Biénio 2019 - 2020)



1. Enquadramento legal

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.
- Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho.
- Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro.
- Portaria n.º 359/2013, de 13 de setembro.
- Circular n.º B13001444N de 12 de janeiro.

2. Intervenientes no processo de avaliação

- Avaliador.
- Avaliado.
- Conselho Coordenador da Avaliação (CCA).
- Comissão Paritária.
- Dirigente máximo do serviço (Diretor).

3. Período da avaliação

- A avaliação é bienal reporta-se aos anos civis de 2019 e 2020.

4. Requisitos funcionais para avaliação

- Cumulativamente um ano de vínculo de emprego público e um ano de serviço efetivo.
- No caso de trabalhador que, no biénio anterior ao da realização do ciclo avaliativo, tenha constituído relação jurídica de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.
- No caso de quem, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, mas não tenha o correspondente serviço efetivo não é realizada

a avaliação. Releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos das leis em epígrafe.

- Se o trabalhador com relação jurídica de emprego público não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação do biénio, por ponderação curricular, mediante requerimento dirigido ao dirigente máximo do serviço no prazo definido por seu despacho, publicado na página eletrónica do Agrupamento de Escolas.
- A avaliação por ponderação curricular reporta-se à análise e ponderação do currículo do trabalhador de acordo com os elementos de ponderação constantes do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro e critérios definidos pelo CCA, publicados na página eletrónica do Agrupamento de Escolas.
- A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeita a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos.

5. Parâmetros de avaliação

- A avaliação de desempenho dos trabalhadores incide sobre os seguintes parâmetros:
 - ✚ Resultados.
 - ✚ Competências.
- A avaliação do parâmetro “resultados” incide sobre a verificação do grau de cumprimento de cada objetivo previamente definido e contratualizado com o avaliado. É expressa em três níveis:
 - ✚ Objetivo superado – pontuação 5.
 - ✚ Objetivo atingido – pontuação 3.
 - ✚ Objetivo não atingido – pontuação 1
- A pontuação final resultante no parâmetro “Resultados” é a média aritmética das pontuações atribuídas em cada objetivo.
- A avaliação das competências escolhidas e contratualizadas é expressa em três níveis:
 - ✚ Competência demonstrada a um nível elevado – pontuação 5.
 - ✚ Competência demonstrada – pontuação 3.
 - ✚ Competência não demonstrada ou inexistente – pontuação 1.

6. Avaliação final

- Resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação:
 - ✚ Resultados – 60%.
 - ✚ Competências – 40%.
- A avaliação final é traduzida nas seguintes expressões:
 - ✚ Menção qualitativa de “desempenho relevante” que corresponde a uma avaliação final quantitativa de 4 a 5 valores.
 - ✚ Menção qualitativa de “desempenho adequado” que corresponde a uma avaliação final quantitativa de 2 a 3,999 valores.
 - ✚ Menção qualitativa de “desempenho inadequado” que corresponde a uma avaliação final quantitativa de 1 a 1,999 valores.
- O reconhecimento do mérito, significando “desempenho excelente” é objeto de apreciação pelo CCA podendo ser proposto por iniciativa do avaliado, avaliador ou CCA.
- A menção qualitativa de “desempenho excelente” só pode ser reconhecida a trabalhadores avaliados com “desempenho relevante”.

7. Diferenciação de desempenhos

- 25% para avaliação de “desempenho relevante” do total de trabalhadores.
- 5% para avaliação de “desempenho excelente” do total de trabalhadores.

8. Diferenciação de desempenhos por carreira

- Técnicos superiores – 1 relevante.
- Assistentes técnicos – 4 relevantes.
- Assistentes operacionais – 14 relevantes.

9. Determinação do avaliador competente

- Caso haja sucessão de vários avaliadores no decorrer do biénio, realiza a avaliação o avaliador que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado, em regra por um período mínimo de um ano, devendo recolher contributos escritos dos anteriores para uma efetiva e justa avaliação.

10. Conselho Coordenador da Avaliação

- O CCA é o órgão responsável por estabelecer as diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP. É constituído pelo dirigente máximo do serviço, que preside, pelo dirigente responsável pela gestão de recursos humanos e por três a cinco dirigentes (intermédios e/ou superiores) designados pelo dirigente máximo.

11. Comissão Paritária

- É o órgão consultivo composto por representantes da Administração e dos trabalhadores para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados antes da homologação.
- 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 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.

12. Autoavaliação e avaliação

- A autoavaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento de uma ficha própria tendo como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.
- A avaliação é efetuada pelo avaliador ou, por impedimento deste último, pelo CCA em função dos parâmetros de avaliação (objetivos e competências) ou por ponderação curricular (se aplicável) sendo dada conhecimento da mesma ao CCA para efeitos de harmonização das propostas de atribuição de menções de “desempenho relevante”, “desempenho inadequado” ou de reconhecimento de “desempenho excelente”.

13. Processo de avaliação

- O processo de avaliação do pessoal não docente compreende as fases previstas no cronograma disponibilizado na página eletrónica do Agrupamento de Escolas.

Castro Daire, 04 de janeiro de 2021
O Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação


(António Luís Fernandes Ferreira)