

Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação

SIADAP 3

Janeiro 2025

ÍNDICE

ÍNDICE	1
PREÂMBULO	1
CAPÍTULO I	1
DISPOSIÇÕES GERAIS	1
ARTIGO 1.º	1
LEI HABILITANTE	1
ARTIGO 2.º	1
OBJETO	1
ARTIGO 3.º	1
ÂMBITO DA APLICAÇÃO	1
CAPÍTULO II	1
DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS	1
ARTIGO 4.º	2
COMPOSIÇÃO.....	2
ARTIGO 5.º	2
DURAÇÃO DO MANDATO	2
ARTIGO 6.º	2
COMPETÊNCIAS DO CCA	2
ARTIGO 7.º	2
COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS DO PRESIDENTE DO CCA	2
ARTIGO 8.º	3
REUNIÕES ORDINÁRIAS	3
ARTIGO 9.º	3
REUNIÕES EXTRAORDINÁRIAS	3
ARTIGO 10.º	4
VOTAÇÕES	4
ARTIGO 11.º	4
IMPEDIMENTOS.....	4
ARTIGO 12.º	4
CONFIDENCIALIDADE.....	4
CAPÍTULO III	4
HARMONIZAÇÃO E VALIDAÇÃO DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO	4
ARTIGO 13.º	5
HARMONIZAÇÃO E VALIDAÇÃO DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO DE BOM E MUITO BOM	5
ARTIGO 14.º	5

HARMONIZAÇÃO E VALIDAÇÃO DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO EXCELENTE	5
ARTIGO 15.º	6
VALIDAÇÃO DAS PROPOSTAS DE DESEMPENHO INADEQUADO	6
ARTIGO 16.º	6
CRITÉRIOS DE DESEMPATE	6
ARTIGO 17.º	6
CRITÉRIOS DE DESCIDA DE CLASSIFICAÇÃO	6
ARTIGO 18.º	7
INVALIDAÇÃO DAS AVALIAÇÕES.....	7
ARTIGO 19.º	7
TOMADA DE CONHECIMENTO	7
CAPÍTULO IV	7
DISPOSIÇÕES FINAIS.....	7
ARTIGO 20.º	7
OMISSÕES	7
ARTIGO 21.º	7
ENTRADA EM VIGOR	7

PREÂMBULO

Em conformidade com o disposto no n.º 6 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, junto da Diretora da Escola Secundária de São Pedro da Cova, Gondomar, funciona um Conselho Coordenador da Avaliação, ao qual compete, designadamente, estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho - SIADAP 3 -, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão e estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos a caracterização da situação de superação de objetivos. Assim, importa regulamentar o funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação da ESSPC, assegurando a transparência, equidade e rigor no processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo SIADAP 3.

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 1.º LEI HABILITANTE

O presente Regulamento é elaborado ao abrigo do disposto na Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, que adapta o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP) aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, ao pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação dos ensinos básico e secundário.

ARTIGO 2.º OBJETO

O presente regulamento define a composição, competências e regras de funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) da Escola Secundária de São Pedro da Cova, Gondomar (ESSPC), nos termos do n.º 6 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e da Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho.

ARTIGO 3.º ÂMBITO DA APLICAÇÃO

O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores não docentes, com relação jurídica de trabalho subordinado com o Ministério da Educação, Ciência e Inovação e em exercício efetivo de funções na ESSPC, nomeadamente os técnicos superiores.

CAPÍTULO II DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS

ARTIGO 4.º **COMPOSIÇÃO**

Nos termos do n.º 1 do artigo 3.º da Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, o CCA da ESSPC é constituído pela Diretora da ESSPC, que preside, pela Subdiretora e adjuntos da Diretora, e ainda a Coordenadora Técnica.

ARTIGO 5.º **DURAÇÃO DO MANDATO**

O mandato do CCA tem início em 1 de janeiro e termina a 31 de dezembro de cada ano, prorrogando-se tacitamente por iguais períodos se não houver alterações na sua composição.

ARTIGO 6.º **COMPETÊNCIAS DO CCA**

1. Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão referido no artigo 8.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.
2. Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos.
3. Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, para todos os trabalhadores do serviço ou, quando se justifique, por carreira.
4. Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho de muito bom, bom ou inadequado, bem como proceder ao reconhecimento de desempenho excelente.
5. Definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação, bem como os seus efeitos, designadamente em matéria de harmonização das propostas de avaliação.
6. Fixar os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração.
7. Decidir sobre a realização de avaliação dos trabalhadores que não tiveram contacto direto com o avaliador de, pelo menos, seis meses.
8. Garantir, no início de cada ciclo de avaliação, o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação e das orientações a que se refere o n.º 3 deste artigo.
9. Atribuir, nos casos de não validação das avaliações de desempenho de muito bom ou bom, a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.
10. Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe são cometidas.

ARTIGO 7.º **COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS DO PRESIDENTE DO CCA**

1. Representar o CCA.
2. Convocar e presidir às reuniões do CCA.

3. Promover o cumprimento das deliberações tomadas pelo mesmo órgão.
4. Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas do serviço.
5. Coordenar e controlar o processo de avaliação, de acordo com os princípios e regras definidas na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.
6. Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;
7. Assegurar o cumprimento no serviço das regras estabelecidas na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos.
8. Homologar as avaliações.
9. Decidir das reclamações dos avaliados.
10. Assegurar a elaboração do relatório da avaliação do desempenho, que integra o relatório de atividades do serviço no ano da sua realização.
11. Exercer as demais competências que lhe são cometidas pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

ARTIGO 8.º **REUNIÕES ORDINÁRIAS**

1. O CCA reúne ordinariamente de acordo com o calendário aprovado para o processo de avaliação.
2. Por norma, o CCA reúne nas fases do SIADAP previstas na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, nomeadamente:
 - a. No último trimestre do ciclo avaliativo a decorrer para planeamento do processo de avaliação e definição de diretrizes relativas à aplicação objetiva e harmónica do SIADAP;
 - b. Na segunda quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo para proceder à análise das propostas de avaliação, de forma a assegurar a sua harmonização e garantir o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, validando as avaliações de desempenho muito bom, desempenho bom e desempenho inadequado e procedendo ao reconhecimento do desempenho excelente;
 - c. Na primeira quinzena de março do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, em regra, para validação das propostas de avaliação com a menção de desempenho excelente, muito bom, bom e inadequado.
 - d. Até ao final do mês de abril o CCA poderá, ainda, ser solicitado para elaborar relatórios de apreciação de reclamações apresentadas pelos avaliados. Assim, o membro do CCA que desempenha as funções de avaliador não pode intervir na emissão do parecer sobre a reclamação da avaliação de desempenho relativa ao trabalhador que avaliou.

ARTIGO 9.º **REUNIÕES EXTRAORDINÁRIAS**

1. O CCA reúne extraordinariamente sempre que a Presidente o convoque:

- a. Por sua iniciativa;
 - b. Por pedido fundamentado de pelo menos dois terços dos membros do CCA;
 - c. Nos casos previstos na lei.
2. No caso previsto na alínea b) do ponto anterior, a convocatória deve ser feita para um dos 15 dias seguintes à apresentação do pedido, mas sempre com a antecedência mínima de 48 horas.

ARTIGO 10.º VOTAÇÕES

1. O CCA, só pode deliberar na presença da maioria dos seus membros.
2. A votação processa-se:
 - a. Nominalmente, salvo deliberação ou expressa determinação legal em sentido contrário;
 - b. Por simples consenso, quando se trate de deliberações sobre assuntos de mero expediente, verificando a presidente a falta de oposição.
3. Não é permitida a abstenção.
4. As deliberações, salvo expressa previsão legal, são adotadas por maioria dos membros presentes.
5. Em caso de empate:
 - a. Tratando-se de votação nominal, o presidente tem a prerrogativa do voto de qualidade, votando em último lugar;
 - b. Tratando-se de votação por escrutínio secreto, aplica-se o consignado no artigo 26º do Código do Processo Administrativo (CPA).

ARTIGO 11.º IMPEDIMENTOS

1. Os membros do CCA estão impedidos de deliberar sobre a validação da avaliação dos seus avaliados.
2. Os membros do CCA estão impedidos de participar na discussão e votar sobre as eventuais reclamações apresentadas pelos seus avaliados, bem como nas situações de impedimento previstas na lei, nomeadamente no CPA.

ARTIGO 12.º CONFIDENCIALIDADE

Sem prejuízo do disposto na lei sobre os casos em que é devida a publicitação dos resultados do processo de avaliação, todos os intervenientes no processo de avaliação bem como todos os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo, ficam sujeitos ao dever de sigilo.

CAPÍTULO III HARMONIZAÇÃO E VALIDAÇÃO DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO

ARTIGO 13.º

HARMONIZAÇÃO E VALIDAÇÃO DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO DE BOM E MUITO BOM

1. A harmonização das avaliações de desempenho de Bom e Muito Bom, obedece ao seguinte:
 - a. Verificação de eventuais irregularidades na forma de aplicação das componentes da avaliação;
 - b. Verificação da existência de fundamentação da avaliação proposta;
 - c. Verificação de que as propostas apresentadas reúnem os critérios de avaliação previamente definidos em ata pelo CCA;
 - d. Verificação de que as propostas respeitam as percentagens de diferenciação de desempenhos, legalmente impostas.
2. A verificação do previsto nas alíneas b) e c) do número anterior depende do enunciação pelo avaliador de:
 - a. Motivos decisivos – em que medida a superação dos objetivos e as competências demonstradas a um nível elevado, tiveram impacto positivo no desempenho do serviço;
 - b. Atualização e aplicação dos conhecimentos – em que medida o trabalhador se esforçou pela atualização e aplicação dos conhecimentos adquiridos;
 - c. Comportamento e atitude do trabalhador – quais as competências mais relevantes demonstradas pelo trabalhador com impacto positivo no desempenho da sua função;
 - d. Apresentação de novos métodos, técnicas e procedimentos ou iniciativas inovadoras no âmbito da ESSPC, que contribuam para a resolução de problemas ou para a otimização do trabalho.
3. No caso da proposta de avaliação de Muito Bom, a sua validação fica ainda dependente da superação da maioria dos objetivos e da obtenção da avaliação de nível elevado na maioria das competências fixadas.

ARTIGO 14.º

HARMONIZAÇÃO E VALIDAÇÃO DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO EXCELENTE

1. A proposta de desempenho excelente pode ser apresentada pelo avaliado, na sua ficha de autoavaliação, e/ou pelo avaliador.
2. O reconhecimento de desempenho excelente dos trabalhadores fica condicionado aos seguintes critérios:
 - a. Superação de todos os objetivos fixados;
 - b. Validação de critérios de impacto do desempenho no serviço:
 - i. Acréscimos da eficácia, da eficiência e da qualidade;
 - ii. Otimização de Recursos Financeiros;
 - iii. Inovação organizacional;
 - iv. Melhoria na satisfação de utilizadores internos e/ou externos.
3. A fundamentação da proposta de desempenho excelente deve ser realizada pelo avaliador e/ou pelo avaliado, tendo por base os elementos acima referidos, devendo ser apresentados exemplos concretos de tais elementos.

4. A validação das propostas de avaliação final correspondente às percentagens máximas de desempenho excelente, implica declaração formal assinada por todos os membros do CCA, do cumprimento daquelas percentagens.

ARTIGO 15.º

VALIDAÇÃO DAS PROPOSTAS DE DESEMPENHO INADEQUADO

A validação da proposta de desempenho inadequado deve evidenciar de forma concisa, clara e fundamentada a sua atribuição nos seguintes termos:

- a. Motivos decisivos – em que medida os objetivos não foram atingidos e/ou as competências demonstradas ou inexistentes tiveram impacto negativo no regular funcionamento do serviço;
- b. Necessidades de formação – que tipo de ações de formação deve o trabalhador frequentar para melhorar o seu desempenho profissional;
- c. Competências com potencial de desenvolvimento - quais as competências que o trabalhador deve desenvolver para melhorar o seu desempenho profissional.

ARTIGO 16.º

CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Quando for necessário proceder a desempate entre os trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente:

- a. A avaliação obtida no parâmetro resultados;
- b. A avaliação obtida no parâmetro competências;
- c. A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo;
- d. O tempo de serviço relevante na carreira;
- e. O tempo de exercício de funções públicas;
- f. A classificação obtida na última avaliação de desempenho.

ARTIGO 17.º

CRITÉRIOS DE DESCIDA DE CLASSIFICAÇÃO

1. Sempre que se revele necessário proceder à descida de classificação, por motivo de aplicação das quotas legalmente fixadas e após ordenação decrescente da avaliação quantitativa, a nova avaliação de desempenho deve corresponder à menção qualitativa imediatamente inferior àquela em que se encontra, com a classificação quantitativa correspondente ao limite superior do intervalo de valores equivalente a essa nova menção.
2. De acordo com a regra prevista no n.º anterior, nas descidas de classificação:
 - a. Com a menção de desempenho de Muito Bom, a nova menção qualitativa é a de desempenho de Bom e a correspondente classificação quantitativa de 3,999;
 - b. Com a menção de desempenho de Bom, a nova menção qualitativa é a de desempenho de Regular e a correspondente classificação quantitativa de 3,499.

ARTIGO 18.º

INVALIDAÇÃO DAS AVALIAÇÕES

1. O CCA não pode validar avaliações de desempenho de Muito Bom e Bom que ultrapassem as quotas legalmente fixadas.
2. Em caso de não validação da proposta de avaliação, o CCA estabelece a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, dando conhecimento do facto ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

ARTIGO 19.º

TOMADA DE CONHECIMENTO

1. Sempre que o avaliado se negue a tomar conhecimento do seu processo avaliativo individual nos momentos previstos pela lei, deve o mesmo ser formalmente convocado para o efeito, e a sua não comparência não devidamente justificada, pode ser motivo de processo disciplinar ou não avaliação.
2. Quando o avaliado comparece à tomada de conhecimento do seu processo avaliativo e nega-se à sua formalização, através de inscrição adequada de data e assinatura no espaço próprio da ficha de avaliação, deve de imediato enviar-se ao avaliado, por protocolo interno, cópia da ficha de avaliação para que dela tome conhecimento formal, com a assinatura da sua receção.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

ARTIGO 20.º

OMISSÕES

Em tudo o que não estiver previsto no presente regulamento, aplicam-se as disposições do Código do Procedimento Administrativo e da legislação relativa ao SIADAP.

ARTIGO 21.º

ENTRADA EM VIGOR

O presente regulamento, após aprovação em reunião do CCA, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicitação.

Aprovado em reunião de CCA, em 28 de março de 2025.