



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO



Agrupamento de Escolas de S. Pedro do Sul - 161780
Escola-sede: Escola Secundária de S. Pedro do Sul

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE S. PEDRO DO SUL

Avaliação de Desempenho

Pessoal não Docente

Regulamento de Funcionamento

Regulamento da Avaliação de Desempenho do Pessoal não Docente do Agrupamento de Escolas de S. Pedro do Sul

Índice

CAPÍTULO I Disposições gerais.....	1
Artigo 1.º Objeto e âmbito de aplicação.....	1
Artigo 2.º Definições	1
CAPÍTULO II Intervenientes no processo de avaliação do desempenho	2
Artigo 3º Sujeitos.....	2
Artigo 4º Avaliador	2
Artigo 5º Competências do Avaliador.....	2
Artigo 6º Direitos e Deveres do Avaliado.....	3
Artigo 7º Conselho Coordenador da Avaliação	3
Artigo 8º Competências do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)	3
Artigo 9º Competências do Diretor.....	4
Artigo 10º Comissão Paritária.....	5
Capítulo III Estrutura da Avaliação	5
Artigo 11º Periodicidade.....	5
Artigo 12º Requisitos funcionais para a avaliação	5
Artigo 13º Parâmetros de avaliação	6
Artigo 14º Resultados.....	6
Artigo 15º Avaliação dos resultados atingidos.....	7
Artigo 16º Competências.....	7
Artigo 17º Avaliação das competências	7
Artigo 18º Avaliação final.....	8
Artigo 19º Reconhecimento de excelência.....	8
Capítulo IV Processo de avaliação	8

Artigo 20º Fases	8
Artigo 21º Planeamento e definição de objetivos	9
Artigo 22º Autoavaliação e avaliação.....	9
Artigo 23º Harmonização de propostas de avaliação	9
Artigo 24º Reunião de avaliação	10
Artigo 25º Contratualização de objetivos e de competências.....	10
Artigo 26º Validações	10
Artigo 27º Apreciação pela Comissão Paritária	10
Artigo 28º Homologação das avaliações	11
Artigo 29º Reclamação.....	11
Artigo 30º Outras impugnações.....	11
Artigo 31º Monitorização	11
Artigo 32º Diferenciação de desempenhos.....	11
Artigo 33º Critérios de desempate	12
Artigo 34º Confidencialidade.....	12
Artigo 35º Omissões.....	12

Regulamento da Avaliação de Desempenho do Pessoal não Docente do Agrupamento de Escolas de S. Pedro do Sul

CAPÍTULO I Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1 - O presente regulamento visa adaptar ao Agrupamento de Escolas de S. Pedro do Sul o disposto na legislação reguladora da avaliação de desempenho na Administração Pública, nomeadamente a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.º 64-A/2008, de 28 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro, a Portaria n.º 1633/2007, de 31 de dezembro, e a Portaria 759/2009, de 16 de julho.

2 - O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores não docentes (PND) do Agrupamento de Escolas de S. Pedro do Sul com relação jurídica de trabalho subordinado.

Artigo 2.º

Definições

Considera-se, para os efeitos previstos no presente regulamento que:

- 1 - Dirigente máximo do serviço é o Diretor;
- 2 - Unidade orgânica é o Agrupamento de Escolas de S. Pedro do Sul;
- 3 - Unidades homogêneas são todos os serviços que constituem o Agrupamento de Escolas de S. Pedro do Sul, desde que desenvolvam o mesmo tipo de atividade e que entre eles se possa estabelecer termos de comparabilidade;
- 4 - Responsável funcional é todo o funcionário não docente designado para exercer funções de coordenação direta de qualquer serviço, setor ou grupo de pessoal.

CAPÍTULO II

Intervenientes no processo de avaliação do desempenho

Artigo 3º

Sujeitos

1- Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

- a) O avaliador;
- b) O avaliado;
- c) O conselho coordenador da avaliação;
- d) O dirigente máximo do serviço.

2 - A ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para a falta de avaliação.

Artigo 4º

Avaliador

O pessoal não docente do Agrupamento, bem como aquele que, encontrando-se vinculado às autarquias locais, ali presta serviço, é avaliado pelo respetivo Diretor, que pode delegar essa competência no Subdiretor ou nos Adjuntos.

Artigo 5º

Competências do Avaliador

1 - Compete ao avaliador:

- a) Negociar os objetivos do avaliado, de acordo com os objetivos e resultados fixados para a unidade orgânica ou em execução das respetivas competências, e fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação dos objetivos, no quadro das orientações gerais fixadas pelo Conselho Coordenador da Avaliação;
- b) Rever regularmente com o avaliado o objetivos acordados e ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;
- c) Negociar as competências com o avaliado;
- d) Avaliar os trabalhadores, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
- e) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;
- f) Fundamentar as avaliações de *Desempenho relevante* e de *Desempenho inadequado*.

Artigo 6º

Direitos e Deveres do Avaliado

1 - O avaliado tem direito:

- a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos que tenha contratualizado;
- b) À avaliação do seu desempenho.

2 - É garantido aos avaliados o conhecimento dos objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.

3 - É garantido ao avaliado o direito de reclamação, de recurso e de impugnação jurisdicional.

4 - Constituem deveres do avaliado proceder à respetiva auto-avaliação e negociar com o avaliador a fixação dos objetivos e das competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida.

5 - O Diretor é responsável pela aplicação e divulgação aos avaliados, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito.

Artigo 7º

Conselho Coordenador da Avaliação

1. O Conselho Coordenador da Avaliação do PND é composto pelo Diretor, pelo Subdiretor e pelos Adjuntos.

2. No respeitante ao pessoal não docente vinculado à autarquia local, o conselho coordenador da avaliação é o da Câmara Municipal de S. Pedro do Sul, devendo integrar o Diretor do agrupamento.

Artigo 8º

Competências do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

São competências do CCA:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho;
- b) 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;
- c) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho;

- d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de *Desempenho Relevante* e de *Desempenho Inadequado*, bem como proceder ao reconhecimento do *Desempenho Excelente*;
- e) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe são cometidas.

Artigo 9º **Competências do Diretor**

1. Compete ao Diretor:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho do PND às realidades específicas do Agrupamento de Escolas de S. Pedro do Sul;
- b) Coordenar e controlar o processo de avaliação de acordo com os princípios e regras definidos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pelas Leis nº 64-A/2008, de 28 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro;
- c) Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação, nos termos da legislação em vigor;
- d) Assegurar o cumprimento das regras estabelecidas na legislação em vigor em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;
- e) Presidir ao Conselho Coordenador de Avaliação (CCA);
- f) Homologar as avaliações;
- g) Decidir das reclamações dos avaliados;
- h) Assegurar a elaboração do relatório da avaliação do desempenho, que integra o relatório de atividades do serviço, no ano da sua realização;
- i) Estabelecer as demais competências que lhe são cometidas pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

2. Quando o dirigente máximo não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores ou pelo CCA, no caso previsto no nº 5 do art. 69º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, atribui nova menção qualitativa e respetiva quantificação, com a respetiva fundamentação.

3. A competência prevista na alínea f) do nº 1 pode ser delegada nos demais dirigentes superiores do serviço.

Artigo 10º

Comissão Paritária

- 1 - Junto do dirigente máximo do serviço funciona uma Comissão Paritária com competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados, antes da homologação.
- 2 - A Comissão Paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da Administração, designados pelo Diretor, sendo um membro do CCA, e dois representantes dos trabalhadores por estes eleitos.
- 3 - Os vogais representantes da Administração são designados em número de quatro, pelo período de quatro anos, sendo dois efetivos, um dos quais orienta os trabalhos da comissão, e dois suplentes.
- 4 - Os vogais representantes dos trabalhadores são eleitos, pelo período de quatro anos, em número de seis, sendo dois efetivos e quatro suplentes, através de escrutínio secreto pelos trabalhadores que constituem o universo do PND.
- 5 - O processo de eleição dos vogais representantes dos trabalhadores deve decorrer em Dezembro e é organizado de acordo com o disposto no nº 6 do artigo 59º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro.
- 6 - A não participação dos trabalhadores na eleição implica a não constituição da comissão paritária sem, contudo, obstar ao prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação por esse órgão.

Capítulo III

Estrutura da Avaliação

Artigo 11º

Periodicidade

A avaliação do desempenho do PND é de carácter bienal e respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores.

Artigo 12º

Requisitos funcionais para a avaliação

- 1 - Os requisitos funcionais para a avaliação são:

- a) Ter, no biénio anterior, relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado;
- b) O serviço efetivo ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador, ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido o contacto direto pelo período temporal referido na alínea anterior, admita, por decisão favorável do CCA, a realização da avaliação.

2 - Se no decorrer do período a que a avaliação respeita se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher os contributos dos demais avaliadores.

3 - O trabalhador que, no ano civil anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego há menos de seis meses, o desempenho relativo a esse período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.

4 - Nas demais situações, vigora, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação em SIADAP ou, na sua ausência ou por solicitação do trabalhador, a avaliação deduzida de ponderação curricular.

Artigo 13º

Parâmetros de avaliação

A avaliação de desempenho do PND incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) Resultados obtidos na prossecução dos objetivos individuais em articulação com os objetivos do agrupamento;
- b) Competências que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

Artigo 14º

Resultados

1 - O parâmetro Resultados decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos.

2 - Os objetivos são, designadamente:

- a) De produção de bens e atos ou prestação de serviços, visando a **eficácia** na satisfação dos utilizadores;
- b) De **qualidade**, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;

- c) De **eficiência**, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
- d) De **aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências** individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

3 - Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

4 - Em cada ciclo avaliativo são fixados três a cinco objetivos para cada trabalhador que, em regra, se enquadrem nas várias áreas previstas no ponto 2 e tenham em conta o posto do trabalhador.

5 - Para os resultados a obter em cada objetivo são estabelecidos indicadores de medida do desempenho.

Artigo 15º

Avaliação dos resultados atingidos

1 - Tendo como base a medição do grau de cumprimento de cada objetivo, de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é expressa em três níveis:

- a) Objetivo superado - pontuação de 5;
- b) Objetivo atingido - pontuação de 3;
- c) Objetivo não atingido - pontuação de 1.

2 - A pontuação final a atribuir ao parâmetro Resultados é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

Artigo 16º

Competências

1 - O parâmetro relativo a competências assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número de sete.

2 - As competências são escolhidas mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico se não existir acordo, de entre as constantes na Portaria n.º 1633/2007, de 31 de dezembro.

Artigo 17º

Avaliação das competências

1 - A avaliação de cada competência é expressa em três níveis:

- a) “Competência demonstrada a um nível elevado” - pontuação de 5;

- b) “Competência demonstrada” - pontuação de 3;
- c) “Competência não demonstrada ou inexistente” - pontuação de 1.

2 - A pontuação final a atribuir ao parâmetro competências é a média aritmética das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

Artigo 18º

Avaliação final

1 - A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2 - Para o parâmetro Resultados é atribuída uma ponderação de 60% e para o parâmetro Competências uma ponderação de 40%.

3 - A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- a) *Desempenho relevante*, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) *Desempenho adequado*, correspondendo a uma avaliação de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- c) *Desempenho inadequado*, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

4 - As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

Artigo 19º

Reconhecimento de excelência

1 - Por iniciativa do avaliador ou do avaliado, a atribuição da menção de *Desempenho relevante* pode ser objeto de apreciação pelo CCA, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando *Desempenho Excelente*.

2 - O pedido de apreciação deve ser acompanhado de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

Capítulo IV

Processo de avaliação

Artigo 20º

Fases

O processo de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases:

-
- a) Planeamento do processo de avaliação e definição de objetivos e resultados a atingir;
 - b) Realização da autoavaliação e da avaliação;
 - c) Harmonização das propostas de avaliação;
 - d) Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação de desempenho, contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação das competências;
 - e) Validação de avaliações e reconhecimento de Desempenhos Excelentes;
 - f) Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária;
 - g) Homologação;
 - h) Reclamação e outras impugnações;
 - i) Monitorização e revisão dos objetivos.

Artigo 21º

Planeamento e definição de objetivos

A fase de planeamento e a definição de objetivos deve decorrer no último trimestre de cada ano civil.

Artigo 22º

Autoavaliação e avaliação

- 1 - A autoavaliação e a avaliação devem, em regra, decorrer na 1ª quinzena de Janeiro.
- 2 - A autoavaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento, na plataforma SIADAP, de uma ficha própria, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação.
- 3 - A autoavaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue/elaborada na plataforma SIADAP por iniciativa do avaliado.

Artigo 23º

Harmonização de propostas de avaliação

Na 2.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, em regra, realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

Artigo 24º

Reunião de avaliação

- 1 - Durante o mês de fevereiro e após a harmonização referida no artigo anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.
- 2 - A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado.

Artigo 25º

Contratualização de objetivos e de competências

- 1 - Durante o mês de fevereiro, é efetuada reunião entre avaliador e avaliado destinada a fixar e a registar na ficha de avaliação os objetivos e as competências a demonstrar, bem como os respetivos indicadores de medida e critérios de superação.
- 2 - Os objetivos a atingir pelo trabalhador devem ser definidos pelo avaliador e avaliado, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador.

Artigo 26º

Validações

Na sequência das reuniões de avaliação, realizam-se as reuniões do CCA tendo em vista:

- a) A validação das propostas de avaliação com menções de *Desempenho relevante* e de *Desempenho inadequado*;
- b) A análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de *Desempenho excelente*.

Artigo 27º

Apreciação pela Comissão Paritária

- 1 - O trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao dirigente máximo de 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.
- 2 - O requerimento deve ser acompanhado da documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.

Artigo 28º

Homologação das avaliações

A homologação das avaliações de desempenho, da competência do dirigente máximo de serviço, deve ser, em regra, efetuada até 30 de abril e dela deve ser dado conhecimento ao avaliado no prazo máximo de cinco dias úteis.

Artigo 29º

Reclamação

O prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de 5 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

Artigo 30º

Outras impugnações

- 1 - Do ato de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação administrativa, por recurso hierárquico ou tutelar, ou impugnação jurisdicional, nos termos gerais.
- 2 - A decisão administrativa ou jurisdicional favorável confere ao trabalhador o direito a ver revista a sua avaliação ou a ser-lhe atribuída nova avaliação.

Artigo 31º

Monitorização

- 1 - No decorrer do período de avaliação, são adoptados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar:
 - a) A reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;
 - b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;
 - c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.
- 2 - O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

Artigo 32º

Diferenciação de desempenhos

- 1 - A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25 % para as avaliações finais qualitativas de *Desempenho relevante* e, de entre estas, 5 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento de **Desempenho excelente**.

2 - As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o número de trabalhadores não docentes (PND) do Agrupamento de Escolas de S. Pedro do Sul com relação jurídica de trabalho subordinado, com aproximação por excesso, quando necessário, e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.

Artigo 33º

Critérios de desempate

Quando for necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro de «Resultados», a última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

Artigo 34º

Confidencialidade

1 - Sem prejuízo do disposto no nº 1 do art. 44º da Lei 66-B/2007, os processos relativos à avaliação do desempenho têm carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respetivo processo individual.

2 - Com exceção do avaliado, todos os intervenientes no processo de avaliação bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo ficam sujeitos ao dever de sigilo.

Artigo 35º

Omissões

Em tudo o que não estiver expressamente previsto neste Regulamento aplicam-se as disposições legais relativas ao SIADAP.