

Regimento do Conselho Coordenador da Avaliação da Escola Secundária Martins Sarmiento

Artigo 1º

Objeto

O presente regimento define a composição, as competências e as regras de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação da Escola Secundária Martins Sarmiento, (doravante designado por CCA), em cumprimento do disposto no nº6 do artigo 58º da lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

Artigo 2º

Âmbito de Aplicação

O sistema de avaliação de desempenho aplica-se a todo o pessoal não docente em exercício de funções na Escola Secundária Martins Sarmiento, adiante designada por ESMS, nomeadamente técnicos e trabalhadores da Administração Pública, não vinculados à autarquia. Nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual constituem o âmbito específico deste regulamento o SIADAP 3, visando o desempenho dos trabalhadores,

Artigo 3º

Composição

1. O CCA é presidido pela Diretora.
2. Integram ainda o CCA:
 - a. A Subdiretora;
 - b. O Adjunto da Diretora.
3. As funções de secretário serão exercidas por um dos membros designado pela Diretora.

Artigo 4º

Os avaliadores

São avaliadores:

1. A Diretora e aqueles a quem ela delegar competências nos termos da lei.
2. A Diretora e os restantes avaliadores para a avaliação de todos os funcionários recorrerão, sempre que pertinente, à colaboração dos restantes membros do Conselho Coordenador de Avaliação, em função dos pelouros exercidos.
3. Os pareceres referidos não têm carácter vinculativo e terão de ser consubstanciados num relatório descritivo das atividades desempenhadas tendo como referência as competências definidas e os comportamentos a elas associados.

Artigo 5º

Competências

1. O CCA da ESMS é um órgão que funciona junto da Diretora e tem as seguintes competências:
 - a. Estabelecer directrizes e os critérios gerais para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 – Subsistema de Avaliação do desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública, tendo em consideração o Projeto Educativo da Escola Secundária Martins Sarmiento e os subsequentes instrumentos da sua aplicação (objetivos da unidade orgânica, Plano Anual de atividades e Relatório de Atividades);
 - b. Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências comportamentais e de indicadores de medida, em especial relativos à caracterização da situação de superação de objetivos;
 - c. Estabelecer o número de objetivos e competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo globalmente para todos os trabalhadores, ou, quando se justifique, por carreira;
 - d. Garantir o rigor e a diferenciação de desempenho do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de *Muito Bom*, *Bom* ou *Inadequado* bem como proceder ao reconhecimento de *Desempenho excelente*;
 - e. Definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação, bem como aos seus efeitos, designadamente em matéria de harmonização das propostas de avaliação;
 - f. Atribuir, nos casos de não validação das avaliações de desempenho *Muito Bom*, *Bom* ou *Inadequado*, classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa;

- g. Decidir sobre a possibilidade de realização de avaliação no caso em que, apesar de existir tempo de serviço efetivo, o mesmo não foi prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador (nº 3 do artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual);
- h. Fixar os critérios para a ponderação curricular e respetiva valoração, nos termos do nº 4 do artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;
- i. Pronunciar-se, a pedido da Diretora ou avaliador com competência delegada, sobre eventuais reclamações apresentadas pelos avaliados;
- j. Exercer as demais competências que, não lhe estando vedadas por lei, sejam necessárias para uma correcta e harmónica aplicação do SIADAP 3 na ESMS.

Artigo 6º

Competências específicas do presidente do CCA

Ao presidente do CCA cabem as seguintes funções:

- a. Representar o Conselho;
- b. Convocar e presidir às reuniões do Conselho;
- c. Promover o cumprimento das deliberações tomadas pelo mesmo órgão.
- d. Exercer as demais competências que lhe são cometidas pela Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

Artigo 7º

Periodicidade das reuniões

- 1. O CCA reunirá sempre que para tal seja convocado pelo seu Presidente com a informação da hora, local e dos assuntos a tratar na reunião, com a antecedência mínima de 48 horas.
- 2. Da convocatória deve constar a ordem de trabalhos, sendo acompanhada de toda a documentação a eles respeitantes, desse que possível.
- 3. As reuniões do CCA são privadas.

Artigo 8º

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 o presidente a falta de oposição.
3. Nas deliberações de natureza consultiva não é permitida a abstenção.
4. As deliberações, salvo expressa previsão legal, são adotadas por maioria dos membros presentes, não se contando para o efeito as abstenções, devendo estas ser fundamentadas.
5. Em caso de empate:
 - a. Tratando-se de votação nominal, o presidente tem voto de qualidade, exercendo o direito de voto em último lugar;
 - b. Tratando-se de votação por escrutínio secreto procede-se a nova votação e, mantendo-se o empate, procede-se a nova votação nominal;
 - c. Qualquer membro do CCA pode fazer constar da ata voto de vencido e as razões que o fundamentam.

Artigo 9º

Impedimentos

1. Os membros do CCA ficam impedidos de votar sobre a validação das classificações dos seus avaliados;
2. Os membros do CCA ficam impedidos de participar na discussão ou de votar sobre eventuais reclamações dos seus avaliados, bem como nas situações de impedimento previstas na lei, designadamente as constantes do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 10º

Colaboração de avaliadores e avaliados

1. O CCA pode solicitar por escrito aos avaliadores e avaliados os elementos de informação que considerar convenientes para o seu melhor esclarecimento;
2. No decurso das reuniões, o CCA pode, também, solicitar a presença de qualquer avaliador ou avaliado para prestar declarações ou qualquer tipo de informação necessárias à fundamentação das deliberações que lhes respeitem.

Artigo 11º

CrITÉrios de validação de Muito Bom, Bom e Excelente

1. A proposta de avaliação correspondente a Muito Bom implica fundamentação pelo respetivo avaliador relativamente a cada um dos objetivos superados e a cada uma das competências demonstradas em termos elevados;
2. A menção de desempenho Muito Bom só pode ser validada a avaliados que atinjam todos os seus objetivos e demonstrem todas as competências que lhes estão atribuídas;
3. A menção de desempenho Bom só pode ser validada a avaliados que, no máximo não atinjam um dos seus objetivos ou uma das competências, com exceção da competência "Tolerância à pressão e contrariedades", que tem de ser sempre demonstrada;
4. O CCA apenas analisa propostas com vista ao reconhecimento de desempenho Excelente de trabalhadores que superem o número de objetivos e demonstrem a nível elevado o número de competências em conformidade com o número de parâmetros contratualizados, de acordo com a tabela:

Parâmetros de avaliação	Nº de Parâmetros contratualizados	Nº de objetivos a superar/ nº de competências a demonstrar a nível elevado
Objetivos	4	5
	5	6
Competências	7	7
	8	8

5. A proposta com vista ao reconhecimento de desempenho excelente implica a existência de caracterização, através do preenchimento da proposta em anexo, que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço, nomeadamente quanto a:
 - a) Acréscimos da eficácia, da eficiência e da qualidade;
 - b) Otimização dos recursos financeiros e /ou humanos, designadamente, através da redução de custos ou aumento da receita sem perda de eficiência;
 - c) Inovação organizacional, nos produtos ou nos serviços;
 - d) d) Melhoria na satisfação de utilizadores internos e/ou externos.
6. Sempre que possível devem ser apenas provas factuais dos contributos relevantes para o serviço;
7. Só serão objeto de análise com vista ao reconhecimento de desempenho excelente as propostas de avaliação que verifiquem uma aferição de nível 5 em pelo menos três elementos de impacto no serviço.

8. Para efeitos de validação das propostas de avaliação com menção de *Desempenho Inadequado*, deverão as fundamentações suportar a análise dos seguintes critérios:

- a) Identificação, pelo menos, de três motivos decisivos para a insuficiência do desempenho avaliado;
- b) As necessidades de formação profissional;
- c) Descrição das capacidades do trabalhador com potencial desenvolvimento.

Artigo 12º

Classificação e menção a atribuir no caso de não validação da proposta de avaliação

1. Caso as propostas de avaliação atribuídas pelos avaliadores não venham a ser validadas pelo CCA, são atribuídas as seguintes classificações e menções:

- a) No caso de desempenho Muito Bom não validado é atribuída a classificação de 3,999 – desempenho Bom;
- b) No caso de desempenho Bom não validado é atribuída a classificação de 3,499 – desempenho Regular;
- c) No caso de desempenho Inadequado não validado é atribuída a classificação de 2,000 – desempenho Regular.

2. Para efeitos da aplicação da alínea b) do nº 1 do artigo 75º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, são consideradas as avaliações correspondentes a desempenho Bom atribuídas pelos respetivos avaliadores, bem como as que resultem da aplicação da alínea a) do número anterior.

Artigo 13º

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 individual 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 este tome conhecimento dela formalmente, com a assinatura da sua receção.

Artigo14º
Confidencialidade

1. O processo de avaliação de desempenho tem carácter confidencia, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respetivo processo individual
2. 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.

Artigo15º
Divulgação de diretivas do CCA

O CCA deve divulgar as diretivas na página eletrónica da ESMS ou outros meios que se venham a mostrar convenientes.

Artigo16º
Casos omissos

Em tudo o que não estiver previsto no presente regulamento aplicam-se as disposições do Código do procedimento Administrativo, bem como a legislação relativa ao sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública.

Artigo 11º
Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicitação.
Aprovado em reunião de CCA, aos seis dias do mês de dezembro de 2024.

A Presidente
Ana Maria Silva

A Secretária
Ana Isabel Dias

**Proposta com vista ao reconhecimento de desempenho Excelente apresentada pelo
avaliador**

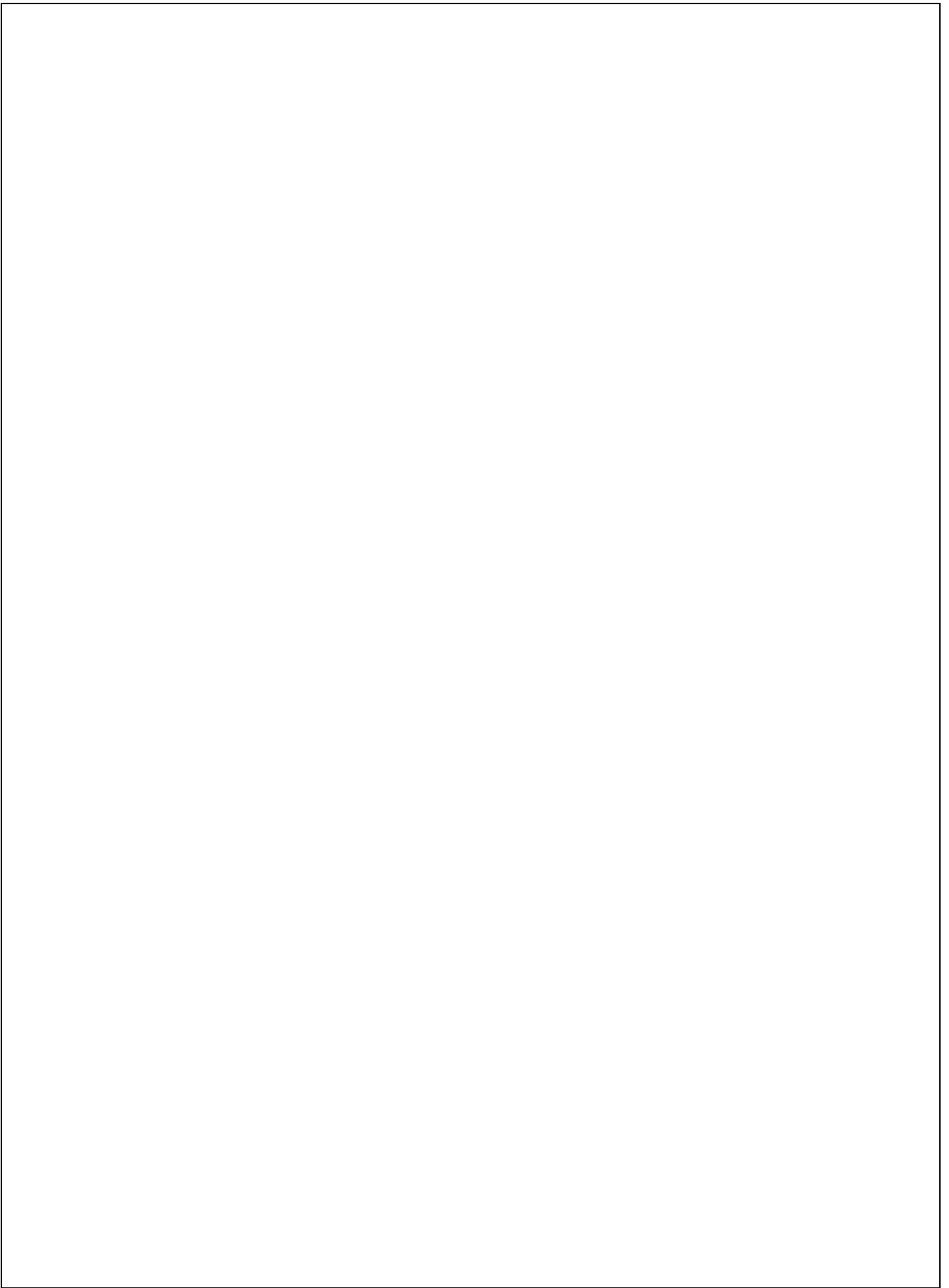
Biénio de avaliação: 20___/20___

Avaliado:

Nome:

Categoria:

Motivos justificativos:



CRITÉRIOS DE IMPACTO DO DESEMPENHO NO SERVIÇO	Nível de impacto verificado			Fundamentação
	Nível 1 (impacto de desempenho baixo ou inexistente)	Nível 3 (impacto de desempenho médio)	Nível 5 (impacto de desempenho elevado)	
Acréscimos da Eficácia, Eficiência e Qualidade (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para acrescer valor em termos de eficácia, eficiência e a qualidade dos processos)				
Otimização dos Recursos Financeiros (em que medida o avaliado fez uma utilização eficaz dos recursos necessários ao seu desempenho de modo a gerar reduções de custos e / ou aumentar receita)				
Inovação (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para a inovação organizacional, nos serviços, de modo a expandir a criação de valor público pelo serviço)				
Necessidades dos utilizadores (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para melhorar a satisfação das necessidades de utilizadores externos ou internos)				