

152055

Regimento do Conselho Coordenador da Avaliação Não Docente

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento define a composição, as competências e as regras de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação do pessoal não docente e a exercer funções no Agrupamento de Escolas Dr. Vieira de Carvalho, (doravante designado “CCA”), conforme disposto no nº6, do artigo 58º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e do Artº3, da Portaria nº 759/2009, de 16 de Julho.

Artigo 2.º

Âmbito de Aplicação

O sistema de avaliação de desempenho aplica-se a todo o pessoal não docente em funções no Agrupamento de Escolas Dr. Vieira de Carvalho, nomeadamente técnicos e trabalhadores da Administração Pública, independentemente da modalidade da relação jurídica de emprego público constituída. Nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, constituem o âmbito específico deste regulamento o SIADAP, relativo ao desempenho dos trabalhadores.

Artigo 3.º

Constituição do Conselho Coordenador da Avaliação Não Docente

No Agrupamento de Escolas Dr. Vieira de Carvalho o Conselho Coordenador de Avaliação Não Docente, adiante designado por CCA previsto no artigo 58 da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro de 2007, e no artigo 3 da Portaria n.º759/2009, de 16 de Julho de 2009, será constituído pelos titulares dos seguintes cargos:

1) Diretor do Agrupamento, Luís Miguel Madureira Baptista Ferreira, que presidirá;

2) Subdiretor do Agrupamento, José Paulo Esteves Cunha;

3) Vogais – 3 adjuntos do diretor;

Esta composição só poderá ser alterada por despacho fundamentado do Diretor do Agrupamento.

Artigo 4º.

Nomeação do Secretariado

As funções de secretário serão exercidas por um dos Adjuntos do Diretor, designado pelo presidente da CAA, no início da reunião.

Artigo 5º.

Funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação

1- Durante o mês de dezembro realiza-se reunião do Conselho Coordenador da Avaliação para dar diretrizes para a aplicação e harmonização do sistema de avaliação.

2- Até ao mês de março, realizam-se as reuniões do Conselho Coordenador da Avaliação tendo em vista a harmonização das avaliações e a validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de Desempenho Relevante (25% do total dos trabalhadores), Desempenho Excelente (até 5%, calculados sobre o número total de avaliados. O Desempenho Excelente será atribuído aos avaliados que obtiveram menções de Desempenho Relevante). Os cálculos anteriores têm um arredondamento com aproximação por excesso. Os restantes avaliados terão Desempenho Adequado ou Desempenho Inadequado.

3- O Reconhecimento/validação de Desempenho Excelente implica declaração formal, assinada por todos os membros do CCA, salvo quando um dos membros for parte interessada.

4- Das reuniões do CCA será elaborada a respetiva ata pelo secretário, na qual deverão constar as fundamentações de todas as validações e não validações de desempenho relevante, sem prejuízo de outros conteúdos previstos na Lei, ou que a comissão julgue necessários.

5- Poderão ser realizadas reuniões extraordinárias do CCA para discussão de assuntos relativos à avaliação de desempenho, as quais serão agendadas pelo Presidente do CCA, por sua iniciativa, ou por proposta de outro elemento do CCA.

Artigo 6º.

Competências do Conselho Coordenador de Avaliação

- 1 - Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação de desempenho.
- 2- Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, escolha de competências e indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação dos objetivos (alínea b), art.º 58.º, Lei 66-B).
- 3- Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho em cada unidade orgânica ou grupo de trabalhadores (alínea c), art.º 58.º, Lei 66-B).
- 4- Validar as propostas de avaliação com menção de Desempenho Relevante, Desempenho Excelente e Desempenho Inadequado, de acordo com o previsto no art.º 69.º da Lei 66-B/2007.
- 5- A análise do impacto do Desempenho, designadamente para efeitos de conhecimento de Desempenho Excelente.
- 6 – Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados.
- 7 – Fixação dos critérios de ponderação curricular e respetiva valoração, nos termos da Lei.

Artigo 7º.

Ponderação curricular

A ponderação curricular prevista no art.º 43.º da referida Lei, é expressa respeitando as regras relativas à diferenciação de desempenho, previstas na Lei e expressa em escala de avaliação qualitativa e quantitativa. Para efeitos de ponderação curricular será efetuada a análise curricular do titular da relação jurídica de emprego público, considerando os seguintes elementos:

1. **Habilitações académicas e profissionais:** a pontuação resultará da aplicação da fórmula:

HA – Habilitações Académicas	Pontos	HP - Habilitações Profissionais	Pontos
Habilitação inferior à exigida atualmente para a função	3 pontos	Habilitação inferior à exigida atualmente para a função	3 pontos
Habilitação exigida atualmente para a função	4 pontos	Habilitação exigida atualmente para a função	4 pontos
Habilitação superior à exigida atualmente para a função	5 pontos	Habilitação superior à exigida atualmente para a função	5 pontos

2. Experiência Profissional e Valorização Curricular

A pontuação da **Experiência Profissional** corresponderá ao somatório do tempo de serviço da carreira reportado a 31 de dezembro do ano a que diz respeito avaliação, sendo considerados os anos completos e será calculada da seguinte forma:

TS -Tempo Serviço	Pontos
Até dez anos de antiguidade de carreira	3 pontos
De onze a vinte anos de antiguidade na carreira	4 pontos
Superior a vinte anos de antiguidade na carreira	5 pontos

A pontuação da **Valorização Curricular** corresponderá ao somatório de horas de formação no conjunto dos anos a seguir referidos, de acordo com a seguinte forma:

$VC = \frac{VC1 \times VC2}{2}$, sendo:

2

VC1 – Formação respeitante ao ano em avaliação e do ano anterior	Pontos
Sem formação	3 pontos
Habilitação exigida atualmente para a função	4 pontos

Habilitação superior à exigida atualmente para a função	5 pontos
---	----------

VC2 – Formação respeitante aos 2º, 3º e 4º anos anteriores ao ano em avaliação	Pontos
Sem formação	3 pontos
Habilitação exigida atualmente para a função	4 pontos
Habilitação superior à exigida atualmente para a função	5 pontos

3. Exercício de cargos dirigentes/chefia ou de reconhecimento interesse público ou relevante interesse social.

Consideram-se funções de reconhecido interesse público designadamente o exercício de cargos dirigentes de nível superior e o exercício em gabinetes ministeriais.

Consideram-se funções de relevante interesse social designadamente o exercício da atividade de dirigente sindical, a participação em ações humanitárias e de cooperação.

A pontuação do exercício de cargos ou funções de chefia, de coordenação ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social corresponderá ao somatório de pontos obtidos nos seguintes parâmetros e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (FC + FP + IS) / 3$$

CF = Cargos ou funções de chefia

FC – Cargos/funções de direcção, chefia ou coordenação	FP – Cargos/funções de reconhecido interesse público	IS – Cargos/funções de relevante interesse social	Pontos
Sem cargo ou funções	Sem cargo ou funções	Sem cargo ou funções	3 pontos
Ter exercido parcialmente no ano em avaliação	Ter exercido parcialmente no ano em avaliação	Ter exercido parcialmente no ano em avaliação	4 pontos

Ter exercido na totalidade no ano em avaliação	Ter exercido na totalidade no ano em avaliação	Ter exercido na totalidade no ano em avaliação	5 pontos
--	--	--	----------

4. Avaliação Final

A avaliação final será obtida da seguinte forma:

$$\text{Avaliação final} = (\text{HA} + \text{EP} + \text{VC} + \text{CF}) / 4$$

Em que:

HA = Habilitações Académicas e Profissionais;

EP = Experiência profissional;

VC = Valorização Curricular;

CF = Exercício de cargos ou funções dirigentes/chefia/coordenação ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

A avaliação final é expressa na seguinte escala de avaliação qualitativa e quantitativa:

Desempenho Relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;

Desempenho Adequado, correspondendo a uma avaliação de desempenho positivo de 2 a 3,999;

Desempenho Inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

Artigo 8º.

Igualdade de classificação final

Sempre que, existam dirigentes ou trabalhadores com a mesma classificação final na avaliação de desempenho e haja necessidade de proceder a desempate, os critérios a adotar, nos termos do art.º 84.º, serão:

1º) Maior avaliação quantitativa;

2º) Maior avaliação obtida no parâmetro Resultados;

3º) Última avaliação de desempenho;

4º) Tempo de serviço na carreira;

Artigo 9º.

Diferenciação de desempenhos

Face ao disposto no nº3 do artigo 43 da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, as avaliações resultantes da ponderação curricular terão de respeitar as regras relativas à diferenciação de desempenhos (percentagem máxima de 25% para as avaliações finais de Desempenho Relevante e, de entre estas, 5% do total de trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho Excelente).

Será feita através de avaliação curricular desde que os objetivos e competências contratualizados tenham sido assinados, até pelo menos seis meses antes do final do período em avaliação (dezembro).

Artigo 10º.

Votações

- 1) O CCA só pode deliberar na presença da maioria dos seus membros.
- 2) As deliberações, salvo expressa previsão legal, são adotadas por maioria dos membros presentes.
- 3) A deliberação processa-se:
 - a) Por votação nominal, salvo deliberação ou expressa determinação legal desmentido contrário;
 - b) Por simples consenso, quando se trate de deliberações sobre assuntos de mero expediente, verificando o presidente a falta de oposição.
- 4) Não é permitida a abstenção de voto aos membros do CCA que estejam presentes na reunião e não se encontrem impedidos de intervir.
- 5) Em caso de empate:
 - a) Tratando-se de votação nominal, o presidente tem a prerrogativa do voto de qualidade;
 - b) Tratando-se de votação por escrutínio secreto, aplica-se o consignado no artigo 26.º do Código do Procedimento Administrativo.
- 6) No caso de um dos membros do conselho ser simultaneamente avaliador e avaliado, fica o mesmo impedido de votar nesse processo nos termos do disposto na alínea g) do n.º 1 do

Artigo 11.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 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, cópia da ficha de avaliação, para que este tome conhecimento dela formalmente, com a assinatura da sua receção

14 de dezembro de 2023

O Diretor



Luís Miguel Madureira Baptista Ferreira