

Avaliação de Pessoal Não Docente

SIADAP 3

Legislação aplicável



- [Lei n.º 66-B/2007](#) (28 de dezembro) - Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública.
- [Portaria n.º 759/2009](#) (16 de julho) - Adaptação do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública.
- [Despacho Normativo 4-A/2010](#) (8 de fevereiro) - Estabelece os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular prevista.
- [Portaria n.º 359/2013](#) (13 de dezembro) - Aprova os modelos de fichas de autoavaliação e avaliação do desempenho na administração pública e as listas de competências.

SIADAP 3



Periodicidade da avaliação: bienal

Requisitos para a avaliação:

a) é necessário que o trabalhador tenha relação jurídica com pelo menos 6 meses; caso tenha menos tempo a avaliação deste período será feita em conjunto com a do ano seguinte.

b) situações extraordinárias estão previstas no artigo 42º e 43º

Parâmetros de avaliação (artigo 45.º)



“Resultados” - obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica (artigo 46º).

Objetivos:

Objetivo Superado	- 5
Objetivo Atingido	- 3
Objetivo Não Atingido	- 1

Resultado final : média aritmética

(DEFINIR 4 OBJETIVOS)
1 unidade orgânica e 3 individuais

Parâmetros de avaliação (artigo 45.º)



“Competências” - que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função (artigo 48º e 49º).

Competência demonstrada a um nível elevado - 5

Competência demonstrada - 3

Competência não demonstrada ou inexistente - 1

Resultado final : média aritmética
(Escolher **5** competências)

Avaliação final (artigo 50º)



Objetivos - 60 %

Competências - 40%

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

As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível até às milésimas (artigo 36º).

Avaliação final



- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro:
- “Desempenho relevante”, corresponde a uma avaliação final de 4 a 5;
- “Desempenho adequado” corresponde a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- “Desempenho inadequado” corresponde a uma avaliação final de 1 a 1,999.

Diferenciação de desempenhos

artigo 75.º



- Percentagem máxima de 25% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Relevante;
- De entre os 25%, 5% para o reconhecimento de Desempenho Excelente (de entre as avaliações de Desempenho Relevante).

25 trabalhadores com Des. Revelante, dos quais 2 podem alcançar o Des. Excelente

Intervenientes no processo de avaliação

(artigo 55.º)



- Avaliador;
- Avaliado;
- O Conselho Coordenador de Avaliação;
- A Comissão Paritária;
- O Dirigente máximo do serviço.

Conselho Coordenador da Avaliação (CCA)



É presidido pelo dirigente máximo do serviço e integra, para além do responsável pela gestão dos recursos humanos, três a cinco dirigentes por ele designados.

Composição do CCA:

- Diretor;
- Adjunta;
- Coordenadora de Escola;
- Coordenador de Escola.

Comissão paritária (artigo 59º)



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 dez dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação. (artigo 70º)

Comissão paritária



A Comissão paritária é constituída por quatro vogais: dois representantes designados pelo dirigente máximo do serviço, sendo um membro do CCA e dois representantes dos trabalhadores por estes eleitos (eleita e designada por quatro anos, de acordo com a nova redação dos pontos 4 e 5 do artº 59º).