

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

## AVALIAÇÃO ANO 2025 DIRETRIZES PARA APLICAÇÃO DO SIADAP 3

**Técnicos Superiores e Docentes em situação de incapacidade para o serviço docente, mas capazes para exercer outras funções**

### I- LINHAS DE ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA PARA OS RECURSOS HUMANOS NÃO DOCENTES

O Agrupamento de Escolas Clara de Resende tem como missão a prestação de um serviço de educação público de qualidade, tendo em vista e sempre em vista, o seu aperfeiçoamento e o bom desempenho da organização e dos seus trabalhadores.

O Conselho Coordenador da Avaliação, após análise das diretrizes para o biénio anterior concluiu manter as grandes linhas orientadoras quanto à filosofia de serviço de serviço público desta instituição, isto é, que os serviços prestados pelos trabalhadores sejam reconhecidos pela qualidade, qualidade essa suportada por uma gestão eficiente e eficaz, com trabalhadores empenhados, produtivos e com sentido ético de serviço público.

Assim, e tendo sempre como referência a melhoria contínua dos serviços que o Agrupamento presta, decidiu-se manter como grande objetivo estratégico para o ano 2025:

Prestar um serviço público de educação de QUALIDADE que deve ser orientado para:

- a) Os resultados;
- b) Mudança e inovação.

### II- DIRETRIZES PARA APLICAÇÃO OBJETIVA E HARMÓNICA DO SIADAP 3

Considerando as competências previstas no artigo 58º da Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua versão vigente, designadamente com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, o Conselho Coordenador da Avaliação, em reunião de 27 de dezembro de 2024, determina as seguintes orientações para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, o ano avaliativo de 2025 de:

#### 1. OBJETIVOS

- 1.1. O número de objetivos a fixar no SIADAP 3 são **quatro**, sendo três funcionais e um de relacionamento;
- 1.2. Na definição dos critérios de cumprimento e superação relativos a cada indicador de medida, associado aos resultados a obter em cada objetivo devem estar presentes as seguintes considerações:
  - É definido 1 indicador de medida em cada objetivo.
  - Os critérios de cumprimento e superação deverão ser quantificáveis e definidos em intervalos de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado supera, cumpre, não cumpre o objetivo.

- O critério de superação corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, pelo que deve ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação do desempenho nos resultados alcançados por parte dos trabalhadores.

## 2. COMPETÊNCIAS

2.1. O número de Competências a fixar no SIADAP 3 são seis.

2.2. As Competências serão escolhidas das que constam no quadro seguinte e estão identificadas pelos números:

Número	Designação
3	Planeamento e Organização
4	Análise de Informação e Sentido Crítico
5	Conhecimentos Especializados e experiência.
6	Adaptação e melhoria contínua.
8	Inovação e Qualidade
10 ou	Responsabilidade e compromisso com o serviço.
16	Representação e Colaboração institucional

3. A ponderação dos parâmetros de avaliação para o cálculo da classificação final é a seguinte:

- a) 60% para o parâmetro “Resultados” e de 40% para o parâmetro “Competências”.

4. O avaliador deve implementar mecanismos que permitam a recolha de informação fiável e objetiva ao longo do processo de avaliação, designadamente da relativa à comprovação das situações de superação de objetivos.

5. Para as avaliações de Desempenho Bom e Muito Bom e Desempenho Inadequado será analisada a sustentação apresentada pelos avaliadores.

6. Para efeitos de eventual reconhecimento de mérito (significando desempenho Excelente) seja por iniciativa do avaliado ou do avaliador, a atribuição é objeto de apreciação por este Conselho.

7. São considerados critérios de desempate, conforme estipulado no artigo 84º da Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro na versão vigente:

- 1º. avaliação quantitativa;
- 2º. avaliação obtida no parâmetro de resultados;
- 3º. última avaliação de desempenho;
- 4º. tempo de serviço na carreira;
- 5º. tempo de serviço em funções publicas.

8. Nos casos em que haja necessidade de proceder à reformulação de objetivos, deve ser utilizada a ficha aprovada para o efeito, onde devem ser descritos os motivos que levaram à sua reformulação, nomeadamente, a identificação das condicionantes que ocorreram e que impossibilitam o desenrolar normal da atividade prevista. A avaliação assentará apenas no objetivo reformulado.

9. Caso existam contingências não previsíveis que impossibilitem o prosseguimento dos objetivos previamente definidos, não existindo possibilidade da sua reformulação, devem ser contratualizados novos objetivos.

10. Nos casos em que ocorra mudança de avaliador, o avaliador anterior deverá de imediato realizar a avaliação e remeter a ficha de avaliação ao novo avaliador.

11. Os avaliadores devem realizar pelo menos uma reunião para fazer a monitorização nos termos do artigo 74º da Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro na versão vigente, ficando ao critério do avaliador a sua calendarização.

12. O Conselho Coordenador de Avaliação, caso existam avaliações por ponderação curricular, deve reunir extraordinariamente para dar cumprimento ao previsto no ponto 4, do artigo 43º da Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro na versão vigente.

### III- CALENDARIZAÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO


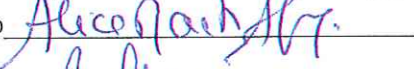
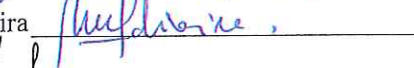

A calendarização das fases do processo de avaliação relativas ao **Ano de Avaliação 2025** é a seguinte:

FASE	DATA	INTERVENIENTES
Planeamento do Processo de Avaliação	Até 31 dez	Dirigente Máximo do serviço, Conselho Coordenador da Avaliação
<b>AVALIAÇÃO TRABALHADORES - ANO 2025</b>		
FASE	DATA	INTERVENIENTES
Autoavaliação	Até 15 jan	Avaliadores e Avaliados
Avaliação	Até 31 jan	
Reuniões Conselho Coordenador da Avaliação/Harmonização Harmonização e início do processo conducente à validação dos Desempenhos Bom, Muito Bom e Desempenhos Inadequados e de reconhecimento dos Desempenhos Excelentes	Até 8 fev	Conselho Coordenador da Avaliação
Entrevista / Reunião de avaliação para dar a conhecer a avaliação feita; analisar em conjunto o perfil de evolução do trabalhador; identificar expectativas de desenvolvimento; contratualização dos parâmetros de avaliação para o biénio (fixação de objetivos e competências)	Até 28 fev	Avaliador e avaliado (caso a reunião não seja marcada pelo avaliador o avaliado pode requerer a sua marcação)
Reuniões Conselho Coordenador da Avaliação <ul style="list-style-type: none"> <li>Validação das propostas de avaliação (menções de desempenho Muito Bom, Bom e desempenho Inadequado e, ainda, reconhecimento de desempenho Excelente</li> <li>Controlo do CCA – Verificação do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação</li> </ul>	Até 20 mar	Conselho Coordenador da Avaliação
Comunicação da validação de CCA de menções de Muito Bom, Bom, Excelente e Inadequado de cada avaliado.	1 de abril	Avaliadores Avaliados
Apreciação pela Comissão Paritária (Facultativo)	Até 10 dias úteis após tomada de conhecimento da proposta de avaliação	Avaliados
Homologação da Avaliação	Até 30 abr	Dirigente máximo dos serviços
Conhecimento da Avaliação Homologada	5 dias úteis após homologação	Avaliadores e Avaliados

Reclamação (Facultativo)	5 dias úteis após conhecimento da homologação	Avaliado; Conselho Coordenador da Avaliação; Dirigente máximo
Decisão da Reclamação	15 dias úteis após receção da reclamação	Dirigente máximo dos serviços
Monitorização e Revisão dos Objetivos	Durante o período em avaliação	Avaliadores (dirigentes) e avaliados (trabalhadores)

Documento aprovado em reunião de Conselho Coordenador de Avaliação, em 27 de dezembro de 2024.

O Conselho Coordenador de Avaliação:

Mónica Magalhães   
Alice Marta Afonso   
Maria Carmo Oliveira   
Carla Duarte   
Alexandra Almeida 