



AGRUPAMENTO DE ESCOLAS
SANTA MARIA DA FEIRA

Guia orientador do processo de avaliação de desempenho SIADAP 3

2025

Índice

1. Nota Introdutória	
2. Enquadramento Legal	
3. Constituição do Conselho Coordenador da Avaliação	
4. Recursos humanos abrangidos pelo SIADAP 3).....	
5. Distribuição do pessoal por avaliador.....	
6. Contratualização de objetivos e competências	
7. Fatores de desempate	
8. Menções e efeitos da avaliação	
9. Avaliação por ponderação curricular	
10. Intervenientes no processo de avaliação.....	
11. Cronograma síntese.....	
12. Publicitação de resultados.....	
13. Monitorização	

1. Nota introdutória

Este documento pretende constituir-se como um guia orientador interno de todos os procedimentos e tramitação inerentes ao processo de avaliação de desempenho do pessoal não docente a exercer funções no Agrupamento de Escolas de Santa Maria da Feira.

Integra, ainda, uma definição dos objetivos a prosseguir no ano de 2025, de modo a ser possível a fixação dos objetivos de cada setor, bem como os direitos e deveres dos trabalhadores, definidos em Regulamento Interno, e algumas orientações específicas constantes do mesmo documento.

2. Enquadramento Legal

2.1. Legislação

- Lei nº 66-B/2007 de 28 de dezembro
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)
- Lei n.º 66-B/2012; de 31 de dezembro
- Portaria nº 759/2009 de 16 de julho
- Despacho normativo nº 4-A/2010
- Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro
- Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10 de janeiro

2.2 Documentos Internos

- Projeto Educativo
- Regulamento Interno
- Informações Internas

3. Constituição do Conselho Coordenador de Avaliação

O Conselho Coordenador de Avaliação é formado pelos seguintes elementos:

- Diretora – Júlia Campos
- Subdiretora – Dulce Ferreira
- Adjunta da diretora – Cristina Silva
- Adjunto da diretora – Victor Costa
- Coordenadores de estabelecimento:
 - Anabela Barreira
 - Carla Santos
 - Helena Tavares
 - Paula Sequeira
 - Roberto Nogueira
 - Sónia Carvalho

4. Público-alvo (Recursos humanos abrangidos pelo SIADAP 3)

Coordenadora técnica *	1
Assistentes técnicos *	10

Encarregada operacional *	1
Assistentes operacionais *	91

Técnicos superiores	8
Técnicos especializados	1

* Funcionários da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira. Avaliador interno (AESMF).

5. Distribuição do pessoal por avaliador

Categoria	Avaliador
Técnicos superiores Técnicos especializados	Diretora
Assistentes técnicos	Subdiretora
Assistentes operacionais *	Adjunta da diretora
	Adjunto da diretora

* A avaliação dos assistentes operacionais faz-se em articulação com os coordenadores de estabelecimento

Considerando que o dirigente máximo, responsável pela avaliação dos assistentes técnicos e dos assistentes operacionais é a Câmara Municipal de Santa Maria da Feira, os pontos que se seguem dizem respeito apenas aos técnicos superiores.

6. Contratualização de objetivos e competências (2025)

6.1. Definição de objetivos

O CCA recomenda que sejam observadas as seguintes regras na definição dos objetivos a contratualizar com os avaliados:

- a) Os objetivos devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os meios disponíveis (tempo e recursos)
- b) Os objetivos devem estar sempre associados a uma meta
- c) Objetivos idênticos devem ter idêntico enunciado e idêntico indicador de medida
- d) Os objetivos têm em conta o posto de trabalho do avaliado
- e) Na fixação de objetivos deve ter-se em conta as condições previstas para o período de realização
- f) Os objetivos a definir devem ter como referência o diploma do SIADAP, nomeadamente o artigo 46.º, devendo sempre que possível definir-se objetivos de **eficácia**, **eficiência** e de **qualidade**.
- g) Deve ser definido de forma clara e significativa o que se entende por objetivo superado e objetivo atingido.

Os objetivos a fixar não devem ser:

- a) binários (que apenas permitem o cumprimento ou incumprimento das metas e não permitem a superação);
- b) conflitantes (em que o desempenho produz resultados que concorrem para a realização de um dado objetivo e concomitantemente, comprometem a consecução de outros);
- c) condicionados (no mesmo período de avaliação, o alcance de um objetivo está dependente do alcance de outro objetivo).

Os indicadores de medida devem ser preferencialmente quantitativos. Sempre que não for possível fixar um indicador quantitativo, o avaliador deve fixar os critérios que permitam torná-lo o mais objetivo possível.

A formação de um indicador de medida deve:

- a) Captar a realidade que se propõe medir;
- b) Ser invariável em relação a quem faz a avaliação;
- c) Ser vantajoso na relação custo/benefício.

No ano 2025, e em cumprimento do estipulado na alínea c) do artigo 58.º do SIADAP, o CCA delibera que devem ser fixados para a carreira de Técnico Superior - **3 objetivos**. Considerando que é possível definir, com sucesso, objetivos comuns a todos os trabalhadores por carreira, adota-se esta prática com a definição de **1 objetivo comum** para os Técnicos Superiores.

6.2. Contratualização de competências

A lista de competências a adotar encontra-se publicada em anexo à Portaria n.º 359/2013, de 13 de setembro.

Nos termos da alínea c) do artigo 58º do SIADAP, o CCA definiu a fixação obrigatória de **7 competências** para a carreira de Técnico Superior. Considerando que é possível definir, com sucesso, competências comuns a todos os trabalhadores por carreira, adota-se esta prática com a definição de, pelo menos, **3 competências comuns** para os Técnicos Superiores:

C2 – Orientação para o serviço público

C10 – Responsabilidade e compromisso com o serviço

C11 – Relacionamento interpessoal

7. Critérios para diferenciação de desempenhos - “Desempenho Muito Bom” e “Desempenho Excelente”

O processo de avaliação deve ser conduzido de modo a observar-se a diferenciação de desempenho fixada no nº 1 do artigo 75º Lei nº 66-B/2007, de 28 de setembro, na sua atual redação, em relação aos trabalhadores avaliados, tendo como princípio orientador a proporcionalidade.

O CCA definiu, de modo a garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, nomeadamente no que diz respeito à validação das avaliações de desempenho Bom e Muito Bom e à apreciação dos pedidos de reconhecimento de desempenho excelente, as seguintes diretrizes:

As avaliações de desempenho Bom e Muito Bom são obrigatoriamente acompanhadas de uma fundamentação circunstanciada, que deve evidenciar:

- a) Os resultados obtidos pelo avaliado e a identificação dos principais fatores que contribuíram para os alcançar;
- b) Os comportamentos demonstrados, associados às competências contratualizadas, que fundamentam o seu destaque no conjunto de trabalhadores da mesma categoria pertencentes à unidade orgânica;
- c) Os contributos do avaliado para a prossecução dos objetivos da unidade orgânica/serviço em que está inserido.

Os trabalhadores a quem tenha sido atribuída a avaliação de desempenho Muito Bom podem, por sua iniciativa ou por iniciativa do respetivo avaliador, solicitar ao CCA o reconhecimento de eventual desempenho excelente.

Para o reconhecimento do desempenho excelente pelo CCA, remetem as propostas do avaliador e/ou avaliado que tem de conter a fundamentação e a demonstração dos elementos indiciadores do impacto na unidade orgânica/serviço, nomeadamente:

- a) Acréscimo da eficácia, da eficiência e da qualidade (pelos menos em duas áreas);
- b) Inovação organizacional (métodos de trabalho, otimização de recursos, ...);
- c) Melhoria contínua.

Cumulativamente, no parâmetro Resultados, o trabalhador tem de ter atingido todos os objetivos e superado, pelo menos, 75% deles e, no parâmetro Competências, ter obtido a avaliação máxima em, pelo menos, 80% das mesmas, e não ter obtido pontuação 1 em nenhuma das restantes.

8. Fatores de desempate

Quando for necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação do desempenho (Bom, Muito Bom ou Excelente), releva consecutivamente:

- 1º. Avaliação obtida no parâmetro de “Resultados”;
- 2º. Avaliação no parâmetro “Competências”;
- 3º. Classificação da última avaliação de desempenho;
- 4º. Tempo de serviço relevante na carreira;
- 5º. Tempo de serviço no exercício de funções públicas;
- 6º. Maior número de pontos desde a última progressão, caso não tenha beneficiado deste critério de desempate no biénio anterior.

9. Fatores de ponderação da avaliação final

- Objetivos: 60%
- Competências: 40%

10. Menções e efeitos da avaliação

Pontuação final	Menção atribuída	Efeitos
Inadequado	1 a 1,999	Enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados para o período de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador. Deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de: a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador; b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador
Regular	2 a 3,499	
Bom	3,500 a 3,999	
Muito Bom	4 a 5	
Diferenciação de desempenhos: a) 30 % para as avaliações de desempenho muito bom e, de entre estas, 10 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento do desempenho excelente; b) 30 % para as avaliações de desempenho bom.		

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

11. Ponderação curricular (Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro e artigo 43º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de dezembro, alterado pelo DL 12/2024 de 10 de janeiro)

Estabelece o ponto 2, do artigo 42º da Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro, “No caso de trabalhador que, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objeto de avaliação. Nesse mesmo artigo, estabelece-se a possibilidade de, na ausência de avaliação, ser relevada a avaliação do ano civil anterior ou, em alternativa e a requerimento do interessado, se proceder a uma avaliação por ponderação curricular.

O artigo 43º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de dezembro, alterado pelo DL 12/2024 de 10 de janeiro estabelece os moldes em que é feita essa ponderação, a qual se encontra ainda regulamentada pelo Despacho Normativo 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

A avaliação por ponderação curricular é diferenciada por graus de complexidade funcional e funções desempenhadas e traduz -se na avaliação do currículo do trabalhador, referente aos últimos três anos, sendo considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional e a valorização curricular;
- c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.

A avaliação é solicitada pelo trabalhador, até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação, em **requerimento** apresentado ao dirigente máximo do serviço competente, acompanhado da documentação que o trabalhador considere relevante, podendo juntar declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação final qualitativa e quantitativa ou o reconhecimento de mérito significando desempenho excelente, de acordo com o estabelecido nos artigos 50.º e 51.º, bem como as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas na lei.

A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em ata, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.

A avaliação por ponderação curricular é realizada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço.

A ponderação curricular (PC) terá a valoração máxima de 5 pontos e será obtida pela média aritmética ponderada das pontuações nos parâmetros considerados, cada um deles com um valor máximo de 5 pontos, de acordo com a seguinte fórmula: $PC=10\% HAP + 55\% EP + 20\% VC + 15\% EC$

PC = Ponderação Curricular

HAP = Habilitações Académicas e Profissionais

EP = Experiência Profissional

VC = Valorização Curricular

EC=Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social

11.1. Habilitações académicas e profissionais

Entende-se por «habilitação académica» apenas a habilitação que corresponda a um grau académico ou que a este corresponda.

Entende-se por «habilitação profissional» a habilitação que corresponda a um curso legalmente considerado ou equiparado.

Deste modo, este parâmetro será avaliado de acordo com os seguintes critérios e respetivas valorações:

Habilitações académicas e profissionais (HAP) = Grau académico (GA) + Habilitação profissional (HP):2.

Nível de habilitação académica e/ou profissional atual (*)	Pontos
Inferior à mínima exigível	1
Mínima exigível	3
Superior à mínima exigível 5	5

(*) – Na valoração dos indicadores «habilitações académicas» e «habilitações profissionais» são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do/a trabalhador/a na respetiva carreira (Cf. N.º 3, artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro).

11.2. Experiência profissional

A experiência profissional [EP] pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos a que se refere a alínea d) do n.º 1, do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, isto é, «o exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social». As funções exercidas e a indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse são declaradas pelo/a requerente, devendo ser devidamente confirmadas pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades (Ibidem, n.º 2, artigo 5.º).

São consideradas ações (ou projetos) de relevante interesse todas aquelas que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza (Ibidem, n.º 3, artigo 5.º).

Assim, para a avaliação da experiência profissional são considerados os seguintes fatores [EP1]:

A. O desempenho de funções ou atividades [EP1]

Tempo de exercício efetivo em funções (antiguidade)	Pontos
Até 5 anos	1
Entre 5 e 12 anos	3
Mais de 12 anos	5

A participação em projetos de relevante interesse para a carreira a que o avaliado pertence, o exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou, também, funções de reconhecido interesse público ou relevante

interesse social [EP2], em conformidade com o que estabelece o n.º 3, artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro.

Esta participação ou exercício de funções será valorizada da seguinte forma:

Participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza	Pontos
Ausência de participação	0
Participação em um projeto	3
Participação em dois ou mais projetos	5

A ponderação de experiência profissional [EP] é calculada através da média ponderada, contando 40% o referido na alínea a) [EP1] e 60% o referido na alínea b) [EP2], segundo a seguinte fórmula: $[EP] = [EP1] \times 0,4 + [EP2] \times 0,6$

11.3. Valorização curricular

A ponderação da valorização curricular refere-se à participação em ações de formação, cursos de formação, congressos, seminários e oficinas de trabalho, realizadas nos últimos 3 anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício dos cargos, funções ou atividades, referidos na alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro.

Participação em ações de formação, cursos de formação, congressos, seminários e oficinas de trabalho, realizadas nos últimos cinco anos. (Tempo total em horas).	Pontos
Até 50 horas	1
De 50 a 100 horas	3
Superior a 100 horas	5

11.4. Exercício de Cargos Dirigentes ou equiparados

São considerados cargos ou funções de relevante interesse público:

- Titular de órgão de soberania;
- Titular de outros cargos políticos;
- Cargos dirigentes;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação. (Cf. Artigos 7.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro)

Constituem cargos ou funções de relevante interesse social:

- a) Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical;
- b) Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;
- c) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação. (Cf. Artigos 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro)

Cargos exercidos	Pontos
Sem exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	0
Cargos de direção, exercício de cargo ou função em gabinete do Governo (ou equiparado) ou exercício de atividade como dirigente sindical (com duração inferior a 3 anos)	3
Cargos de direção, exercício de cargo ou função em gabinete do Governo (ou equiparado) ou exercício de atividade como dirigente sindical (com duração superior a 3 anos), ou ainda, o exercício de altos cargos políticos.	5

12. Monitorização

A monitorização do desempenho reveste-se de grande importância, na medida em que este momento de avaliação intercalar permite validar os resultados e competências inicialmente contratualizados ou (re)orientar o processo avaliativo, introduzindo as necessárias alterações. As suas regras e importância encontram-se previstas no artigo 74º da Lei 66-B/2007.

Recomenda-se que seja realizada uma monitorização em julho de 2025. A reformulação de objetivos deve ocorrer logo que conhecidos os factos supervenientes que justifiquem a impossibilidade ou inutilidade de os prosseguir, total ou parcialmente.