



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DIREÇÃO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR

OFÍCIO CIRCULAR

DATA: 22/01/2021

N.º 4 / 2021

SERVIÇO DE ORIGEM: Direção de Serviços de Recursos Humanos Não Docentes

ENVIADO PARA:

GS	☒	Escolas Básicas e Secundárias	☒
DRE	☒	Escolas Profissionais Públicas	☒
DRPRI	☒	Escolas Profissionais Privadas	☐
IQ, IP -RAM	☒	Madeira Tecnopolo	☐
DRJ	☒	Estabelecimentos Ensino Particular Cooperativo	☐
DRD	☒	I.P.S.S.	☐
GUG	☒	Sindicatos	☐
IRE	☒	Casa da Madeira	☐
Delegações Escolares	☒	ARDITI	☐

ASSUNTO: Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Regional Autónoma da Madeira (SIADAP)

Considerando o término de mais um ciclo de avaliação, correspondente ao biénio 2019-2020, e tendo em conta as alterações efetuadas ao Decreto Legislativo Regional (DLR) nº 27/2009/M, de 21 de Agosto, através do Decreto Legislativo Regional (DLR) nº 12/2015/M, de 21 de dezembro, urge proceder à avaliação respeitante ao desempenho dos trabalhadores referente àquele período, cujo início ocorreu a 1 de janeiro de 2019 e terminou a 31 de dezembro de 2020.

Assim, tendo em vista a uniformização de procedimentos ao nível das escolas da rede pública regional e serviços da Secretaria Regional de Educação, esclarece-se o seguinte:

Competência pela avaliação

(Ausência de contacto funcional com o respetivo avaliador)

Caso o trabalhador possua relação jurídica mínima de 1 ano + serviço mínimo de 1 ano efetivamente prestado, mas não tenha o contacto funcional mínimo de 1 ano com o avaliador por motivo de impedimento, compete ao Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) decidir em que condições deverá ser realizada a avaliação na sequência de pedido formulado pelo trabalhador. O CCA

decide pela realização da avaliação SIADAP ou não, sendo nesta situação replicada a última avaliação do trabalhador que tenha sido sujeita a diferenciação de desempenhos, com a possibilidade do trabalhador poder requerer a substituição daquela avaliação por outra a ser efetuada mediante ponderação curricular.

Competência pela avaliação

(Sucessão de avaliadores)

Importa relembrar o entendimento adotado pela Direção Regional de Administração Pública e da Modernização Administrativa que consta na circular n.º 1 de 2017, de 27 de fevereiro, daquela entidade, no que diz respeito a quem tem a competência para avaliar no caso de haver sucessão de avaliadores. Neste caso, desde que observados os requisitos legais (relação jurídica mínima de 1 ano + serviço mínimo de 1 ano efetivamente prestado + contacto funcional mínimo de um ano com o avaliador + objetivos e competências contratualizadas), o desempenho do trabalhador deve ser objeto de avaliação, sendo competente para avaliar, aquele que tenha tido **maior período de contacto funcional com o avaliado** (mínimo de um ano), devendo ser recolhidos os demais contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação, junto do(s) restante(s) avaliador(es).

Para efeitos do apuramento de percentagens de diferenciação de desempenho, previsto no artigo 71º do DLR nº 12/2015/M, de 21 de dezembro, deverão ser contabilizados todos os trabalhadores a exercer funções no respetivo serviço, nele incluindo os trabalhadores que, no momento da avaliação compete aquele organismo avaliar, mesmo já não se encontrando no mesmo, em exercício de funções.

Competência pela avaliação

(Sucessão de avaliadores em caso de fusão/extinção de escolas ou cessação de mandatos)

Quanto aos trabalhadores cujo avaliador anterior, apesar de ter tido maior período de contacto funcional, deixou de ter essa qualidade, nomeadamente porque ocorreu fusão/extinção de escolas ou cessação de mandatos de direção, uma vez que a estrutura anterior desapareceu, os trabalhadores devem ser avaliados pelo **atual avaliador**, devendo este, sempre que possível recolher os contributos dos avaliadores anteriores. Não havendo a possibilidade de efetuar esta diligência o CCA deverá decidir pela replicação da última avaliação, com a possibilidade do trabalhador, se o desejar, requerer uma avaliação com base na ponderação curricular.

Competência pela avaliação

(Sucessão de avaliadores em caso de mobilidade intercategorias ou intercarreiras)

Aos trabalhadores que no decorrer do anterior ciclo avaliativo se encontraram em situação de mobilidade intercarreiras ou intercategorias, caso tenha havido mudança de avaliador, competirá àquele que tiver maior período de contacto funcional com o trabalhador realizar a avaliação, reunindo sempre os demais contributos do/s outro/s avaliador/es.

Dirigentes intermédios

Relembramos ainda no tocante à avaliação dos dirigentes intermédios, nos termos do artigo 25.º do SIADAP-RAM, com as alterações introduzidas pelo DLR n.º 12/2015/M, de 21 de dezembro, a avaliação destes passa a ser efetuada apenas no final das respetivas comissões de serviço, destinando-se exclusivamente a efeitos de renovação ou cessação da comissão, relevando para efeitos de carreira a última avaliação atribuída no âmbito do SIADAP. Se assim o entender, o dirigente, na qualidade de trabalhador, requer ao dirigente máximo do serviço ao qual pertence, uma avaliação por ponderação curricular a efetuar-se por avaliador designado para esse fim pelo dirigente máximo do serviço, e posteriormente remetida ao CCA do serviço de origem para efeitos de diferenciação de desempenhos.

CrITÉRIOS de avaliação por ponderação curricular

Por Despacho de Sua Ex.^a o Senhor Secretário Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, datado de 04 de janeiro de 2021, foram aprovados os critérios recomendados a adotar pelos vários conselhos coordenadores de avaliação, quando esteja em causa a avaliação por ponderação curricular. Para o efeito anexamos à presente circular o respetivo Despacho bem como as fichas aplicáveis e de suporte à respetiva avaliação.

Dirigentes intermédios

(Carreira Docente)

Relativamente aos docentes titulares de cargos dirigentes ou em exercício de funções de natureza técnico pedagógica, oportunamente será emanado ofício circular sobre esta matéria.

Avaliação de trabalhadores com funções de coordenação

No que se refere aos trabalhadores inseridos em carreira ou categoria cujo conteúdo funcional abrange funções de coordenação ou equiparadas, relembramos que a partir do ciclo avaliativo 2017/2018 passaram a ser avaliados no âmbito do SIADAP-RAM 3.

Fases do Processo de Avaliação

Atendendo a que a reunião do Conselho Coordenador a ocorrer na 2ª quinzena de janeiro se destina à harmonização das propostas de avaliação e diferenciação de desempenhos, importa alertar para a necessidade de ser agendada uma reunião prévia do CCA para este decidir sobre os pedidos de avaliação formulados pelos trabalhadores que não tendo o contacto funcional mínimo de um ano com o avaliador, mas reúnam os demais requisitos, de modo a que as avaliações atribuídas à exceção das que foram replicadas, sejam submetidas ao CCA para efeitos de harmonização e diferenciação se for esse o caso.

Em termos de replicação da avaliação e respetiva comunicação ao trabalhador e serviço ao qual pertence, acresce referir que se trata de uma competência do serviço onde o trabalhador exerce funções.

Somos ainda a relembrar as etapas do processo de avaliação do SIADAP RAM 3 a observar no processo de avaliação relativo ao biénio 2019-2020, em observância com o disposto no Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na redação dada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 12/2015/M, de 21 de dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Regional Autónoma da Madeira:

Quadro Síntese das Fases do Processo de Avaliação – 2019/2020

Calendário	Fases	Intervenientes
1.ª Quinzena de Janeiro (1 a 15 de janeiro)	Momento 1 – Autoavaliação <i>De entrega obrigatória, por forma a permitir a preparação da avaliação e identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional. Deve ser entregue ao avaliador por iniciativa do avaliado ou mediante solicitação do avaliador.</i>	Avaliado (sempre que possível deve ser feita análise da autoavaliação com o avaliador) artigo 59.º
	Momento 2 - Preenchimento da Ficha de Avaliação pelo avaliador	Avaliador artigo 59.º

	<i>Trata-se de uma avaliação prévia, que deve ser enviada pelo avaliador ao C.C.A. até 19-1-2017</i>	
2ª Quinzena de Janeiro (16 a 31 de janeiro)	Momento 1 – Apreciação dos pedidos de avaliação dos trabalhadores que não possuem contacto funcional mínimo de um ano com o avaliador e tomada de decisão. Momento 2 - Harmonização das propostas de avaliação <i>Reunião do C.C.A. para análise das propostas de avaliação para a sua harmonização e início do processo conducente à validação dos Desempenhos Relevantes e Desempenhos Inadequados e de reconhecimento dos Desempenhos Excelentes.</i>	Conselho Coordenador da Avaliação (C.C.A.) artigo 60.º
Durante o mês de fevereiro	Reunião de Avaliação <i>Fases:</i> - <i>Dar a conhecer a avaliação feita;</i> - <i>Analisar em conjunto o perfil de evolução do trabalhador;</i> - <i>Identificar expectativas de desenvolvimento;</i> - <i>Contratualização dos parâmetros de avaliação para o ano (fixação de objetivos e competências).</i>	Avaliador e avaliado (Caso a reunião não seja marcada pelo avaliador o avaliado pode requerer a sua marcação) artigo 61.º a 64.º
Após reuniões de avaliação (1 de março a 30 de abril)	Validação e reconhecimento das avaliações: - <i>Validação das propostas de avaliação com menções de Desempenho Relevante e de Desempenho Inadequado;</i> - <i>Análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de Desempenho Excelente.</i> <i>Face à proposta do avaliador, ou o C.C.A.:</i> - <i>Valida a avaliação e o avaliador dá conhecimento ao avaliado;</i> - <i>Não valida e fundamenta a não validação determinando um prazo para que o avaliador reformule a proposta de avaliação.</i> <i>Posto isto, o avaliador:</i>	Avaliador e C.C.A. artigo 65.º

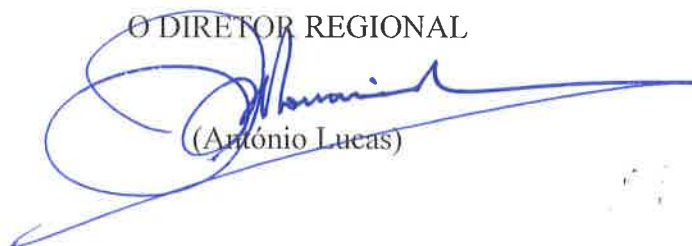
	- ou reformula e dá conhecimento ao avaliado; - ou fundamenta e mantém a sua proposta de avaliação remetendo para o C.C.A., este último estabelece a proposta final e transmite ao avaliador para dar conhecimento ao avaliado e remeter para homologação.	
Até 10 dias úteis após tomada de conhecimento da proposta de avaliação a submeter a homologação	Apreciação pela Comissão Paritária, mediante requerimento do avaliado (de caráter facultativo)	Avaliado Dirigente máximo Comissão paritária artigo 66.º
No prazo de 10 dias após solicitação	Apreciação pela Comissão Paritária, <i>É elaborado relatório fundamentado com proposta de avaliação.</i>	Comissão Paritária artigo 66.º
Até 30 de abril	Homologação das avaliações	Dirigente máximo do Serviço artigo 67.º
Até 5 dias úteis após a data de homologação	Conhecimento ao avaliado da sua avaliação final	Avaliador Avaliado artigo 67.º
Até 10 dias úteis após conhecimento da homologação	Apresentação de reclamação (de caráter facultativo)	Avaliado CCA/ Avaliador/Comissão Paritária Dirigente máximo artigo 68.º
Depois de conhecimento da homologação e/ou de decisão sobre reclamação	Apresentação de recurso hierárquico ou tutelar ou de impugnação jurisdicional. (de caráter facultativo)	Avaliado Membro do Governo Tribunal artigo 69.º
No decorrer do período anual de avaliação	Monitorização do desempenho, para eventual reformulação de objetivos e clarificação de aspetos e recolha participada de reflexões para uma avaliação o mais fundamentada possível.	Avaliador e avaliado artigo 70.º

Em complemento do presente ofício-circular, recomenda-se a leitura do Decreto Legislativo Regional nº 27/2009/M, de 21 de agosto, na atual redação pelo Decreto Legislativo

Regional nº 12/2015/M, de 21 de dezembro, assim como no que respeita às Delegações Escolares e escolas da rede pública da RAM, a Portaria n.º 461/2020, de 02 de setembro.

Com os melhores cumprimentos

O DIRETOR REGIONAL



(António Lucas)

GF/NRHSE