



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

OFÍCIO CIRCULAR

DATA: 10/01/2025

N.º 1 / 2025

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

ENVIADO PARA:

GS	<input checked="" type="checkbox"/>	Escolas Básicas e Secundárias	<input checked="" type="checkbox"/>
DRE	<input checked="" type="checkbox"/>	Conservatório – Escola das Artes da Madeira	<input checked="" type="checkbox"/>
DRPRI	<input checked="" type="checkbox"/>	Escola de Hotelaria e Turismo da Madeira	<input checked="" type="checkbox"/>
IQ, IP -RAM	<input checked="" type="checkbox"/>	Escolas Profissionais Privadas	<input type="checkbox"/>
DRAJ	<input checked="" type="checkbox"/>	Estabelecimentos Ensino Particular Cooperativo	<input type="checkbox"/>
DRD	<input checked="" type="checkbox"/>	I.P.S.S.	<input type="checkbox"/>
GUG	<input checked="" type="checkbox"/>	Sindicatos	<input type="checkbox"/>
IRE	<input checked="" type="checkbox"/>	Casa da Madeira	<input type="checkbox"/>
Delegações Escolares	<input checked="" type="checkbox"/>	ARDITI	<input type="checkbox"/>

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

Considerando o término de mais um ciclo de avaliação, correspondente ao biénio 2023-2024, e nos termos do Decreto Legislativo Regional (DLR) n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na redação constante no DLR n.º 23/2024/M, de 30 de dezembro, urge proceder à avaliação respeitante ao desempenho dos trabalhadores referente àquele período, que decorreu entre 1 de janeiro de 2023 e 31 de dezembro de 2024.

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

As alterações ora introduzidas pela redação dada ao abrigo do DLR n.º 23/2024/M, de 30 de dezembro, aplicam-se, parcialmente, à avaliação do biénio 2023/2024, nomeadamente;

- Designação das menções qualitativas, as quais passam a designar-se (art. 34.º):

- Muito bom**, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- Bom**, correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
- Regular**, correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
- Inadequado**, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

- Aplicação de diferenciação de desempenhos, conforme previsto no artigo 4.º da norma transitória do SIADAP-RAM na redação atual, na avaliação do biénio 2023/2024, mantém-se ainda a aplicação de quotas, nos termos definidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação conferida pelo artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro. As percentagens incidem sobre o total de trabalhadores avaliados, com exceção dos trabalhadores em que releva a última avaliação, com aproximação por excesso:

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**.

- Mantém-se para a avaliação do biénio 2023/2024, os modelos de fichas de avaliação e autoavaliação dos trabalhadores, aprovados pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

Para a avaliação do ciclo avaliativo do ano 2025, passam a ser utilizados os modelos de fichas de autoavaliação, avaliação, monitorização do desempenho, de reformulação de objetivos bem como as listas de competências, constantes da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

Requisitos Funcionais para Avaliação

(art. 39.º)

O trabalhador que no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, tenha constituído vínculo de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.

O desempenho do trabalhador que, no ano civil anterior, tenha vínculo de emprego público com, pelo menos, seis meses e o correspondente serviço efetivo (**para a avaliação do biénio 2023/2024 o serviço efetivo é de 1 ano**), independentemente do serviço ou unidade orgânica onde este tenha sido prestado, é objeto de avaliação.

Competência pela Avaliação

Ausência de Contacto Funcional com o Respetivo Avaliador (art. 39.º)

Caso o trabalhador possua relação jurídica mínima de 6 meses e o correspondente serviço efetivo, mas não tenha contacto funcional com o avaliador naquele período (**para a avaliação do biénio 2023/2024 o serviço efetivo e o contacto funcional é de 1 ano**), 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

Ano de Ingresso ou Integração em Carreira diferente (art. 39.º-A)

Aos trabalhadores que ingressem na Administração Pública ou sejam integrados em diferente carreira ou categoria, o avaliador competente contratualiza os parâmetros de avaliação, no período máximo de 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental.

Quando decorra um período inferior a seis meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo e o trabalhador tenha mais de seis meses de serviço efetivo (**para a avaliação do biénio 2023/2024 o serviço efetivo é de 1 ano**), é-lhe atribuída a avaliação de desempenho regular, para efeitos do disposto no n.º 7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP).

Competência pela Avaliação

Sucessão de avaliadores (art. 39.º-B)

Tem a competência para avaliar no caso de haver sucessão de avaliadores, desde que observados os requisitos legais (relação jurídica mínima de 6 meses, serviço mínimo de 6 meses efetivamente prestado, contacto funcional mínimo de 6 meses com o avaliador (**para a avaliação do biénio 2023/2024 o serviço efetivo e o contacto funcional é de 1 ano**), objetivos e competências contratualizadas), o desempenho do trabalhador deve ser objeto de avaliação, **sendo responsável pela avaliação, aquele que tiver competência para avaliar o trabalhador no momento da realização da avaliação, devendo o(s) avaliador(es) cessante(s), previamente ao termo do exercício do cargo ou função, assegurar a entrega de elementos, a serem remetidos na forma escrita, que contemplem uma pronúncia sobre todos os objetivos e competências contratualizados referente ao período de contacto funcional entre o avaliador e o avaliado.**

Em caso de alteração de unidade orgânica e/ou de serviço do trabalhador, compete igualmente, aos anteriores avaliadores remeter ao novo avaliador do serviço de destino do trabalhador os elementos adequados a uma efetiva avaliação.

Dirigentes Intermédios

(art. 25.º)

A avaliação dos dirigentes intermédios, pressupõe o exercício das funções por um período não inferior a 6 meses, seguidos ou interpolados, e é efetuada no final das respetivas comissões de serviço, destinando-se exclusivamente para efeitos de renovação ou cessação da comissão, **relevando para efeitos de carreira a última avaliação atribuída no âmbito do SIADAP.** Se assim o entender, 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.

Eliminação da Diferenciação de Desempenho

A eliminação da diferenciação de desempenho, apenas ocorrerá na avaliação do ciclo avaliativo do ano de 2025 (a realizar-se em 2026), conforme se extrai da alínea b) do artigo 4.º da norma transitória do DLR n.º 23/2024/M, de 30 de dezembro.

CrITÉrios de Avaliação por Ponderação Curricular

Por Despacho de Sua Ex.ª o Senhor Secretario Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, datado de 4 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, mantendo-se os mesmos em vigor. Informamos que as fichas aplicáveis e de suporte à respetiva avaliação por ponderação curricular encontram-se disponíveis no site da DRAE, no separador SIADAP.

Docentes em Mobilidade nos Serviços da Administração Pública *Dirigentes ou Funções Técnico-pedagógicas*

Relativamente aos docentes titulares de cargos dirigentes ou em exercício de funções de natureza técnico pedagógica, mantêm-se as diretrizes constantes do ofício circular DRAE n.º 6/2021, de 10 de fevereiro.

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 com exceção das que foram replicadas, sejam submetidas ao CCA para efeitos de harmonização e diferenciação se for esse o caso.

No que respeita à 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, 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 23/2024/M, de 30 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

Calendário	Fases	Intervenientes
1. ^a Quinzena de Janeiro (1 a 15 de janeiro)	Momento 1 – Autoavaliação 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.	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: Trata-se de uma avaliação prévia, que deve ser enviada pelo avaliador ao C.C.A.	Avaliador artigo 59.º
2. ^a Quinzena de Janeiro (16 a 31 de janeiro)	Momento 1 – Apreciação dos pedidos de avaliação dos trabalhadores que não possuem contacto funcional mínimo de 6 meses com o avaliador e tomada de decisão.	Conselho Coordenador da Avaliação (C.C.A.) artigo 60.º
	Momento 2 - Validação das propostas de avaliação Reunião do C.C.A. para análise das propostas de avaliação e início do processo conducente à validação dos Desempenhos Muito Bom, Bom, Inadequado e reconhecimento dos Desempenhos Excelentes. Face à proposta do avaliador, em caso de não validação, o C.C.A.: - Estabelece a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos do disposto do n.º 5 do artigo 47.º.	
Durante o mês de fevereiro	Reunião de Avaliação Fases: - 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 ano (fixação de objetivos e competências).	Avaliador e avaliado (Caso a reunião não seja marcada pelo avaliador o avaliado pode requerer a sua marcação) artigo 61.º
Apenas para avaliar o biénio 2023/2024:	- Aplicação da diferenciação de desempenhos, para as menções de qualitativas de Muito Bom, Bom e reconhecimento de Excelente - Validação das propostas de avaliação com menções de Desempenho Muito Bom, Bom e de Desempenho Inadequado; - Análise do impacto do reconhecimento de Desempenho Excelente;	CCA

	Face à proposta do avaliador, em caso de não validação o C.C.A.: - Estabelece a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos do disposto do n.º 5 do artigo 47.º.	
Após reuniões de avaliação	O CCA verifica o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, sinalizando os casos de incumprimento e determinando a fixação dos referidos parâmetros, no prazo máximo de 10 dias.	Avaliador e C.C.A. artigo 61.º-A
10 dias após tomar conhecimento da proposta de avaliação para homologação	O trabalhador requer ao dirigente máximo do serviço, a apreciação da Comissão Paritária, apresentando fundamentação necessária.	Avaliador Dirigente Máximo artigo 66.º
No prazo de 10 dias após solicitação	Apreciação pela Comissão Paritária, e elaboração de relatório fundamentado com proposta de avaliação.	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 carácter 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 carácter 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 n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na atual redação pelo Decreto Legislativo Regional n.º 23/2024/M, de 30 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.

Mais se informa que serão disponibilizadas na página da DRAE os modelos de fichas de avaliação, aprovados pela Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

De modo a facilitar a leitura dos diplomas referidos na presente Circular, juntamos os mesmos em anexo.

Com os melhores cumprimentos

O DIRETOR REGIONAL

(António José de Carvalho Lucas)

DAT/DSRHND