– SIADAP –
Regulamento de funcionamento do
Conselho Coordenador da Avaliação

CAPÍTULO I

Artigo 1º

Objectivos e Lei habilitante

O presente regulamento tem como objetivo operacionalizar o disposto na Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro, na sua atual redação e no Decreto Regulamentar nº 18/2009 de 4 de Setembro, *maxime* no que concerne ao estabelecido no n.º 6 do art. 58º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro e n.º 6 do art. 21º do Decreto Regulamentar 18/2009 de 4 de Setembro.

Assim, nos artigos seguintes, são estabelecidas diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), prevendo-se igualmente a forma de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) além de outras disposições que auxiliem na efetiva aplicação do SIADAP e na sua adequação às realidades específicas deste Município.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores e dirigentes da autarquia, independentemente da modalidade de vinculação e de constituição da relação jurídica de emprego público, ao abrigo da qual exercem as respectivas funções, sem prejuízo das especificidades previstas no art. 42º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro, na sua atual redação.

Largo José Duarte Coelho • 2330-078 Entroncamento
Tel.: 249 720 400 • Fax: 249 726 341
www.cm-entroncamento.pt

CAPÍTULO II

FUNCIONAMENTO E COMPETÊNCIAS DO CCA (CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO)

Artigo 3º

Constituição do Conselho Coordenador de Avaliação

1. No Município do Entroncamento, o CCA previsto no art. 21º do Decreto Regulamentar nº 18/2009 de 4 de Setembro, será constituído pelos titulares dos seguintes cargos:
    a. Presidente da Câmara, que presidirá;
    b. Vice-Presidente;
    c. Todos os Vereadores a Tempo Inteiro;
    d. Os Chefes de Divisão;
    e. O Chefe de Unidade a que pertence o serviço de Recursos Humanos;
    f. O Presidente da Assembleia Municipal.
2. Esta composição só poderá ser alterada por despacho fundamentado do Presidente da Câmara.

Artigo 4º

Secção Autónoma

1. Em conformidade com o disposto no n.º 3 do art. 3º da Portaria n.º 759/2009 de 16 de Julho, é criada uma Secção Autónoma, para a avaliação do pessoal não docente vinculado a esta autarquia, que exerce funções nas escolas do Concelho.

Largo José Duarte Coelho • 2330-078 Entroncamento
Tel.: 249 720 400 • Fax: 249 726 341
www.cm-entroncamento.pt

2. A esta Secção compete exercer as competências referidas na alínea d), do n.º 1 do art. 58º da Lei nº 66-B/2007 de 27 de Dezembro, na sua atual redação no que diz respeito ao pessoal referido no número anterior.
3. Esta Secção será presidida, por delegação, pelo(a) Vereador(a) da Câmara Municipal com delegação de funções na área da Educação, integrando o dirigente da área dos Recursos Humanos e o Diretor do Agrupamento de Escolas Cidade do Entroncamento, em que prestam serviço trabalhadores vinculados a esta autarquia.
4. Esta Secção reunirá imediatamente antes das reuniões do CCA, e sempre que tal se mostrar necessário, procedendo-se conforme referido no n.º 1 do artigo 8º deste Regulamento.

Artigo 5º
Competências do CCA

1. Nos termos do artigo 21º do Decreto – Regulamentar nº 18/2009 de 4 de Setembro, com as alterações impostas ao artº 58 da Lei 66-B/2007, pela Lei 66-B/2012 de 31/12, são competências do CCA:
    a. Estabelecer directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em conta os documentos que integram o ciclo de gestão referido no artigo 8º;
    b. Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objectivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objectivos;
    c. Estabelecer o número de objectivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira;

Largo José Duarte Coelho • 2330-078 Entroncamento
Tel.: 249 720 400 • Fax: 249 726 341
www.cm-entroncamento.pt

d. Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de *Desempenho Relevante* e *Desempenho Inadequado*, bem como proceder ao reconhecimento de *Desempenho Excelente*;
e. Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes avaliados;
f. Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe são cometidas.

Artigo 6º
Secretariado

1. As funções de secretariado serão asseguradas por um elemento do serviço de Recursos Humanos.
2. O secretário colabora com o presidente do CCA, cabendo-lhe, designadamente:
   a. Secretariar as reuniões;
   b. Organizar o expediente e arquivo do CCA;
   c. Apoiar o presidente na preparação das convocatórias e preparação das ordens de trabalho;
   d. Elaborar as actas das reuniões do CCA.

Artigo 7º
Actividade do Conselho Coordenador de Avaliação

1. As reuniões anuais do CCA, com vista à harmonização das classificações terão lugar entre os dias 20 e 31 do mês de Janeiro de cada ano. A data exata da

sua realização é determinada pelo Presidente do CCA, sendo a respectiva convocatória emitida pelo Secretariado.

2. Os Recursos Humanos têm a responsabilidade de coordenar todo o processo de avaliação e de, imediatamente a seguir ao final do período de avaliação e antes das reuniões do CCA, elaborar listagens separadas das classificações de "Desempenho Relevante" e de "Desempenho Inadequado", nela englobando todos os avaliados, com vista à discussão, harmonização e posterior tomada de decisão sobre a respectiva validação.
3. Poderão ser realizadas reuniões extraordinárias do CCA para discussão de assuntos relativos à avaliação de desempenho, as quais serão agendadas pelo presidente do CCA.
4. O CCA reúne também sempre que se torne necessário emitir um parecer sobre as reclamações dos avaliados.
5. As reuniões do CCA não são públicas.

Artigo 8º
Quórum

1. O CCA só pode deliberar na presença de mais de metade do número legal dos seus membros.
2. Na falta de quórum previsto no número anterior, será, pelo Presidente do CCA, designado outro dia para a reunião, com a mesma natureza da anteriormente prevista, sendo efectuada nova convocatória.
3. A reunião em segunda convocatória realizar-se-á com a presença de pelo menos um terço dos seus membros com direito a voto.

Largo José Duarte Coelho • 2330-078 Entroncamento
Tel.: 249 720 400 • Fax: 249 726 341
www.cm-entroncamento.pt

Artigo 9º

Votação e apuramento da maioria

1. Nos casos em que houver necessidade de se proceder a votação, esta processa-se nos seguintes termos:
    a. Salvo disposição legal em contrário, as deliberações são tomadas por votação nominal, devendo votar primeiramente os membros do CCA e, por fim, o presidente.
    b. No caso de um dos membros do CCA ser avaliador ou interessado directo no assunto, fica o mesmo impedido de participar na discussão desse ponto e de votar nesse processo, nos termos do disposto no artigo 44.º do CPA.
2. As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos membros presentes à reunião.
3. Em caso de empate na votação, o presidente do CCA tem a prerrogativa do voto de qualidade.
4. Em tudo o não previsto neste artigo, será aplicado o disposto no CPA e na Lei habilitante.

CAPÍTULO III
ESPECIFICIDADES SOBRE O PROCESSO DE AVALIAÇÃO SIADAP 1

Artigo 10º
Avaliação das Unidades Orgânicas (SIADAP 1)

1. O subsistema de avaliação do desempenho das unidades orgânicas dos municípios, abreviadamente designado por SIADAP 1, nesta Câmara Municipal aplica-se a todas as unidades orgânicas que, no início do período em avaliação, sejam chefiadas por pessoal Dirigente, ou legalmente equiparado.

2. Face ao disposto no número anterior, todos os Dirigentes ou legalmente equiparados, em exercício de funções na autarquia, deverão fixar objetivos para a unidade orgânica que chefiam, em conformidade com o disposto no art. 8º do Decreto Regulamentar 18/2009 de 4 de Setembro, e na atual redação da lei 66-B/2007 de 28 de dezembro.

CAPÍTULO IV
ESPECIFICIDADES SOBRE O PROCESSO DE AVALIAÇÃO – SIADAP 3

Artigo 11º
Expressão quantitativa da avaliação - Arredondamentos nas classificações

1. A avaliação final quantitativa dos avaliados será expressa de forma simples, sem quaisquer arredondamentos, até às milésimas, sendo por isso apresentada com três casas decimais.
    a. Exemplo: Avaliação final de 3,999 (equivalerá à menção qualitativa de Desempenho Adequado);
    b. Exemplo: Avaliação final de 4,570 (equivalerá à menção qualitativa Desempenho Relevante).

Artigo 12º
Estabelecimento dos objectivos

1. Os objectivos são definidos de acordo com o disposto no Decreto-Regulamentar nº 18/2009 de 4 de Setembro e as directivas definidas pelo CCA.

Largo José Duarte Coelho • 2330-078 Entroncamento
Tel.: 249 720 400 • Fax: 249 726 341
www.cm-entroncamento.pt

2. Os objectivos individuais previstos na legislação aplicável, devem ser estabelecidos pelo avaliador direto em consonância com o respectivo dirigente, de forma a garantir a prossecução dos objetivos da unidade orgânica em que está inserido o avaliado e também para evitar discrepâncias no estabelecimento de objetivos.
3. Na definição dos objetivos deve assegurar-se a respetiva proporcionalidade aos recursos materiais e tecnológicos disponíveis, bem como à carreira profissional do avaliado.
4. Considerando a especificidade das funções de alguns trabalhadores que impliquem o desenvolvimento de um trabalho de equipa ou esforço convergente para uma determinada finalidade, poderão ser estabelecidos objectivos de responsabilidade partilhada, nos termos do disposto no nº 3 do artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, na sua atual redação.
5. Os objectivos individuais que ao longo de várias fichas de trabalhadores visam avaliar a quantidade de reclamações de munícipes ou utentes, devem ser avaliados não só em função da quantidade de reclamações escritas que chegam aos serviços, mas também em função das reclamações que verbalmente sejam apresentadas, devendo neste caso o avaliador registar as mesmas no Mapa de Monitorização de Objetivos do trabalhador respetivo, distribuído no inicio do período de avaliação a todos os avaliadores e informar o avaliado das mesmas.

Artigo 13º

Revisão de objetivos e requisitos funcionais para a avaliação

1. Os objetivos individuais podem ser revistos sempre que contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo ocorram, devendo nesse caso ser preenchida e assinada por avaliador e avaliado a respectiva ficha de

"Reformulação de Objetivos", que será de imediato reencaminhada para os Recursos Humanos.

2. Caso faltem menos de 3 meses para o termo do período de avaliação, e face à ocorrência dos acontecimentos imprevistos referidos no número anterior, a reformulação só poderá consistir na exclusão de um ou mais objectivos. Têm, no entanto, de ficar em vigor pelo menos 3 objectivos depois daquela exclusão, sob pena de não poder ser avaliado o funcionário em cuja ficha de avaliação ocorrer a exclusão.
3. Caso ocorra uma mudança de posto de trabalho ou de carreira quando faltem seis ou mais meses para o final do período de avaliação, adoptar-se-á o seguinte procedimento:
    a. Estabelecimento de novos objetivos e competências para o período em que vigorarão esses objetivos e competências e abandono dos anteriores, com entrega da respetiva ficha nos Recursos Humanos, cumprindo-se assim o disposto no n.º 1 do art. 66º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro, na sua atual redação.
    b. Caso haja lugar a mudança de chefia, será avaliador do avaliado em causa a sua nova chefia direta, sendo também essa chefia que procederá conforme previsto na alínea anterior.
    c. A classificação final do avaliado reportar-se-á aos objectivos e competências relativas ao posto de trabalho ou carreira que atinja um ano ou mais no período de avaliação, devendo o avaliador que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.
4. Sempre que um novo trabalhador iniciar funções a mais de 6 meses do final do período em avaliação deve o respectivo avaliador estabelecer os Objetivos e

Competências a prosseguir pelo mesmo nesse período, e fazer chegar a respectiva Ficha de Avaliação aos Recursos Humanos, e cumprir o disposto no art. 66 da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro, na sua atual redação.

5. A tudo o não previsto neste artigo deve aplicar-se o art. 42º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro, na sua atual redação.

Artigo 14º

Propostas de Melhoria

1. As propostas de melhoria têm de revestir a forma escrita e poderão incidir sobre métodos de trabalho, equipamentos, recursos materiais ou técnicos, postos de trabalho ou outros, tendo como principal objetivo a introdução sistemática de boas práticas nos serviços e /ou eventual redução de custos.
2. Não será aceite como proposta de melhoria um simples alerta escrito de que qualquer equipamento não funciona ou que é necessário comprar um determinado bem, pois estes itens fazem parte da obrigação normal dos trabalhadores e decorre das suas funções.
3. A apresentação de propostas de melhoria para os serviços será sempre realizada em impresso próprio entregue ao avaliador do proponente que a classificará como exequível ou não exequível e a apresentará superiormente caso a classifique como exequível. Cada proposta deve conter uma breve análise sobre a relação Custo/Benefício da proposta apresentada.
4. O dirigente deverá comunicar ao proponente a classificação que deu a cada uma das propostas de melhoria apresentadas (Exequível ou Não Exequível).
5. A aplicação ou não das diferentes propostas de melhoria consideradas exequíveis aos serviços, depende de decisão do avaliador ou do seu superior hierárquico cf. nº 2 deste artigo, caso não implique custos de aquisição de bens ou serviços.

Largo José Duarte Coelho • 2330-078 Entroncamento
Tel.: 249 720 400 • Fax: 249 726 341
www.cm-entroncamento.pt

Artigo 15º

Ponderações dos parâmetros de avaliação

1. Com base no estabelecido nos nºs. 2 e 3 do art. 50º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro, na sua atual redação, para a fixação da classificação final dos trabalhadores, são atribuídas aos parâmetros de avaliação as seguintes ponderações:
    a. Parâmetro «Resultados» - ponderação mínima de 60 %;
    b. Parâmetro «Competências» ponderação máxima de 40 %;
    c. Estas ponderações uniformizam a forma de avaliação de todos os trabalhadores e não podem ser alteradas senão em sede de revisão do presente Regulamento.

Artigo 16º

Competências

As competências são fixadas por despacho, ouvido o CCA, nos termos do artigo 19º do Decreto-Regulamentar nº 18/2009 de 4 de Setembro e dos artigos 36º nº 7 e 48º nº2 da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro, na sua atual redação.

Artigo 17º

Avaliadores dos trabalhadores

1. A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, cabendo ao avaliador exercer todas as actividades e competências previstas na Lei aplicável, designadamente as constantes do art. 56º da Lei nº 66-B/2007, na sua atual redação.

2. Os trabalhadores que desempenhem funções nas escolas ou jardins-de-infância integrarão as quotas da autarquia de acordo com a Portaria n.º 759/2009 de 16 de Julho.

Artigo 18º

Agrupamento das diferentes carreiras

1. Relativamente ao SIADAP 3, para efeitos da aplicação das percentagens máximas de mérito e excelência previstas no art. 75º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua atual redação, os trabalhadores serão agrupados da seguinte forma:
    a. Técnicos Superiores e Pessoal da Carreira de Informática com grau de licenciatura (Especialistas de Informática);
    b. Assistentes Técnicos; Coordenadores Técnicos; Pessoal da Carreira de Fiscal Municipal e Pessoal da Carreira de Informática (Técnicos de Informática com curso Técnico Profissional ou 12.º ano de escolaridade);
    c. Assistentes Operacionais, todos os Encarregados e Fiscal de Leituras e Cobranças.

Artigo 19º

Harmonização das avaliações

1. Na primeira reunião do CCA efectuada para efeitos do previsto no art. 64º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro, na sua atual redação – Harmonização das Avaliações - será presente uma listagem com a percentagem e número de classificações finais de Relevante e Inadequado, por carreira profissional.

2. Com base nas quotas estabelecidas no art. 75º da referida Lei, e face à listagem referida no número anterior, o CCA emite, se for caso disso, novas orientações que visem o cumprimento daquelas quotas.
3. Depois das reuniões de avaliação, e em conformidade com o art. 69º da Lei nº 66- B/2007 de 28 de Dezembro, na sua atual redação, realiza-se uma reunião do CCA para efeitos de validação das propostas de avaliação com menções de *Desempenho Relevante* e de *Desempenho Inadequado* e para análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de *Desempenho Excelente*.
4. Com base nas orientações existentes que permitam assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação dos desempenhos, o CCA procede à validação das classificações finais que estejam dentro dos limites das quotas estabelecidas no art. 75º da referida Lei, por ordem decrescente.
5. As classificações finais que não cumpram os requisitos legais, designadamente que não estejam devidamente fundamentadas ou suportadas em parâmetros de avaliação definidos em conformidade com a legislação e regulamentação aplicáveis, não serão validadas pelo CCA, procedendo-se conforme descrito nos números 3 a 5 do art. 69º da Lei 66-B/2007 de 28 de Dezembro, na sua atual redação.
6. Caso o CCA entenda que, não estando perante a situação descrita no n.º 3 está, no entanto, perante uma classificação claramente desajustada (por excesso ou por defeito) ao real desempenho e merecimento de um trabalhador, procederá conforme descrito nos números 3 a 5 do art. 69º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro, na sua atual redação.
7. Caso após os passos referidos no número anterior ainda subsista classificações que ultrapassem as quotas definidas no citado art. 75º, o CCA

reunirá de novo, procedendo cf. o n.º 5 do art. 69º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro, na sua atual redação.

8. Sempre que após a aplicação dos passos referidos nos números anteriores exista igualdade de classificação final entre dois ou mais avaliados de Categoria/Carreira Profissional que partilhem quotas, e por via da aplicação do sistema de percentagens máximas, uma classificação de Relevante só possa ser atribuída a uma parte dos avaliados com classificações iguais, adoptar-se-ão os critérios de desempate previstos no art. 84º da Lei 66-B/2007 de 28 de Dezembro, na sua atual redação.
9. Caso após a aplicação destes critérios subsista o empate, o presidente do CCA designará quem terá prioridade na obtenção da melhor classificação, fundamentando a sua opção.
10. A aplicação ou não das diferentes propostas de melhoria consideradas exequíveis aos serviços depende de decisão do Presidente da Câmara ou Vereador com competências delegadas caso implique custos de aquisição de bens ou serviços.
11. Independentemente de surgir ou não aquela aplicação, o avaliado deverá ver ponderada na sua classificação final todas as propostas de melhoria classificadas como exequíveis, que tenha apresentado.

Artigo 20º

Fundamentação das avaliações

1. A atribuição da menção de "Relevante" ou de "Inadequado" deve ser objecto de fundamentação na respectiva ficha de avaliação, a qual inclui, para além do modo do desenvolvimento do desempenho do avaliado, os seus contributos mais relevantes para o serviço (em caso de avaliação "Relevante") ou as principais deficiências detetadas (em caso de avaliação de "Inadequado), sem

prejuízo do disposto nos artigos 51º e 53º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro, na sua atual redação.

2. Sempre que o avaliador o entenda necessário, ou quando solicitado pelo CCA, devem ser anexos à ficha de avaliação os comprovativos necessários à fundamentação da classificação atribuída.

Artigo 21º

Avaliação de contratados

1. Ao pessoal contratado deverão ser fixados objectivos sempre que o respectivo contrato tenha uma duração igual ou superior a seis meses ou quando, somando o período da renovação do contrato, aquele limite de tempo for ultrapassado.
2. Caso o contrato se inicie antes de 30 de Junho e tenha um prazo igual ou superior a seis meses, o respectivo avaliador fixará os objectivos e competências ao contratado para o tempo que faltar até ao final do ano, no prazo máximo de 8 dias úteis após o início do contrato.
3. Caso ocorra cessação de funções antes do período de avaliação se iniciar, não será feita avaliação ao pessoal contratado, independentemente de lhe terem sido fixados objectivos no início do período de avaliação, a menos que este a solicite e que estejam cumpridos os requisitos funcionais para a avaliação previstos no art. 42.º da Lei 66- B/2007 de 28 de Dezembro, na sua atual redação.

Largo José Duarte Coelho • 2330-078 Entroncamento
Tel.: 249 720 400 • Fax: 249 726 341
www.cm-entroncamento.pt

Capítulo V

Disposições Finais

Artigo 22º

Reclamações

O avaliado após tomar conhecimento da homologação da sua avaliação, pode apresentar reclamação dirigida ao Presidente da Câmara, nos termos previstos no nº1 do artigo 72º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro, na sua atual redação.

Artigo 23º

Publicidade

A informação relativa à aplicação do SIADAP, bem como a divulgação anual dos resultados globais, é publicada na página electrónica do Município, sem prejuízo de outras formas de publicidade previstas na lei.

Artigo 24º

Entrada em vigor

O presente regulamento entrará em vigor a 29 de janeiro de 2015, sendo publicitado na página de internet do Município.

O Presidente da Câmara Municipal

Jorge Manuel Alves de Faria