



Câmara Municipal de Soure
Regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação
- SIADAP -

I - APLICAÇÃO DO REGULAMENTO

Artigo 1.º - Objectivos, Lei habilitante

O presente regulamento tem como objectivo operacionalizar o disposto no Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de Setembro e na Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, *maxime* no que concerne ao estabelecido no n.º 6 do art. 58º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e n.º 6 do art.º 21º do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de Setembro. Assim, nos artigos seguintes, são estabelecidas directrizes para uma aplicação objectiva 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 efectiva aplicação do SIADAP e na sua adequação às realidades específicas desta Câmara Municipal.

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.º 42 da Lei 66-B/2007, de 27 de Dezembro. Aplica-se igualmente, em conformidade com o art. 83º da Lei 66-B/2007, de 27 de Dezembro, ao pessoal originário do Quadro (Mapa) de Pessoal desta autarquia e que actualmente se encontra a exercer funções nas empresas Municipais e Concessionadas, excepto se a respectiva relação jurídica de emprego pública se encontrar actualmente suspensa e/ou regulada pelo direito Privado.

II - FUNCIONAMENTO DO CCA - CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO

Artigo 3.º - Constituição do Conselho Coordenador de Avaliação

Nesta Câmara Municipal, o CCA previsto no art. 21º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de Setembro, será constituído pelos titulares dos seguintes cargos:

- Presidente da Câmara, que presidirá;
- Todos os Vereadores a tempo inteiro;
- Todos os Directores de Departamento;
- O Chefe / Coordenador da Divisão Administrativa e Financeira;
- Os restantes Chefes de Divisão;
- O Director do Agrupamento das Escolas em que prestam serviço trabalhadores vinculados a esta autarquia.



Câmara Municipal de Soure
Regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação
- SIADAP -

Esta composição só poderá ser alterada por despacho fundamentado do Sr. Presidente da Câmara, e vigorará enquanto tal não acontecer.

Artigo 4º - CCA Restrito

1 - Para operacionalização do disposto no n.º 7 do art. 21º do D.R. 18/2009, de 4 de Setembro, para apreciação das questões relacionadas com a avaliação do desempenho de pessoal dirigente, o CCA restrito será constituído pelo Presidente da Câmara, pelos Vereadores a tempo inteiro e pelo dirigente da área dos Recursos Humanos, mantendo-se o secretariado referido no artigo seguinte.

2 - Esta composição pode ser alterada por despacho fundamentado do Sr. Presidente da Câmara ou quando o dirigente visado for o referido no número anterior, sendo substituído nesse caso pelo respectivo superior hierárquico, quando este existir e estiver em funções há mais de 6 meses.

Artigo 5º - Secretariado

1 - As funções de secretariado serão asseguradas por um elemento designado verbalmente pelo Presidente do CCA.

2 - Ao secretário cabe, designadamente secretariar as reuniões, apoiar o presidente na preparação das mesmas e elaborar as actas, nas quais deverão também constar todas as deliberações tomadas, as fundamentações de todas as não validações de classificações atribuídas, sem prejuízo de outros conteúdos estipulados na Lei habilitante e no presente regulamento.

Artigo 6º - 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 exacta da sua realização é determinada pelo Presidente do CCA, sendo a respectiva convocatória emitida pelo Secretariado.

2 - A Secção de Pessoal tem 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. Estas listagens devem ser organizadas por ordem decrescente de classificação e por carreira.



Câmara Municipal de Soure
Regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação
- SIADAP -

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

- 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 7º - Presença da maioria do número legal dos membros - 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.

Artigo 8º - 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) As deliberações que envolvam a apreciação de comportamentos ou das qualidades de qualquer pessoa são tomadas por escrutínio secreto. Em caso de dúvida, o órgão colegial deliberará sobre a forma de votação.
 - c) Quando exigida, a fundamentação das deliberações tomadas por escrutínio secreto será feita pelo Presidente do CCA após a votação, tendo presente a discussão que a tiver precedido.
 - d) No caso de um dos membros do CCA ser simultaneamente avaliador ou interessado directo no assunto, fica o mesmo impedido 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 e depois de aplicados os critérios de desempate previstos no art. 84º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, o Presidente do CCA tem a prerrogativa do voto de qualidade.



Câmara Municipal de Soure
Regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação
- SIADAP -

4 - Em tudo o não previsto neste artigo, será aplicado o disposto no CPA e na Lei habilitante.

III – ESPECIFICIDADES SOBRE O PROCESSO DE AVALIAÇÃO – SIADAP 1

Artigo 9º - 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 (Director de Departamento ou Chefe de Divisão) ou legalmente equiparado.

2 - Face ao disposto no número anterior, todos os Dirigentes ou legalmente equiparados, em exercício de funções na autarquia, deverão fixar objectivos para a unidade orgânica que chefiam, em conformidade com o disposto no art. 8º do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de Setembro.

3 - Cada objectivo fixado deve:

- ser tangível mas ambicioso;
- ser proporcional aos recursos existentes;
- ser mensurável / medível;
- ter uma métrica associada;
- ser delimitado no tempo;
- ser direccionado ao alvo;
- estar redigido de forma clara e concisa;
- estar em consonância com os objectivos plurianuais e directrizes superiores.

4 - Todas as unidades orgânicas devem fixar, em conformidade com o n.º 1 do citado artigo 8º, pelo menos:

- um "Objectivo de eficácia", entendida como medida em que uma unidade orgânica atinge os seus objectivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados;

- um "Objectivo de eficiência", enquanto relação entre os bens produzidos e serviços prestados e os recursos utilizados;

- e um «Objectivo de qualidade», traduzida como o conjunto de propriedades e características de bens ou serviços que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores.

5 - Em cumprimento da alínea b) do n.º 4 do mesmo artigo, a métrica da meta relativa a cada objectivo deve ter intervalos de prossecução por forma a garantir a adequação do grau de dificuldade do objectivo e a realização da sua posterior avaliação, conforme o seguinte exemplo:



Câmara Municipal de Soure
Regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação
- SIADAP -

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

"IMPLEMENTAR, NO MÍNIMO, 10 A 12 PROPOSTAS DE MELHORIA APRESENTADAS PELOS COLABORADORES DA UNIDADE ORGÂNICA"

6 - O relatório que o dirigente da unidade orgânica deve apresentar trimestralmente bem como o **Relatório do desempenho da unidade orgânica, previstos respectivamente nos art. 9º e 10º do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de Setembro, devem ser elaborados de acordo com os modelos anexos ao presente Regulamento.**

7 - Para efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1 do art. 11º do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de Setembro, **os objectivos mais relevantes** fixados para cada unidade orgânica devem ser os dois primeiros apresentados no respectivo suporte.

Artigo 10º - Distinção do Mérito

1 - Para cumprimento do disposto no n.º 3 do art. 12º do DR 18/2009, de 4 de Setembro, as classificações atribuídas às unidades orgânicas serão presentes em reunião de Câmara, logo após a sua discussão em sede de CCA, para efeitos de ratificação e eventual atribuição da distinção de EXCELENTE.

2 - A deliberação sobre a atribuição de EXCELENTE depende de proposta apresentada em reunião de Câmara pelo Presidente do CCA, devendo constar da mesma fundamentação circunstanciada e:

- a) - evidências acerca da Evolução positiva e significativa dos resultados obtidos pela unidade orgânica em comparação com anos anteriores;
- b) - Excelência dos resultados obtidos demonstrada, designadamente, por comparação com os resultados obtidos pelas restantes unidades orgânicas;
- c) Manutenção do nível de excelência antes atingido, se possível com a demonstração referida na alínea anterior.

3 - Para efeitos da aplicação da percentagem referida no n.º 1 do art. 12º do citado diploma, serão contabilizadas as unidades orgânicas que tiverem tido formulação de objectivos no início do período de avaliação.



Câmara Municipal de Soure
Regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação
- SIADAP -

IV – ESPECIFICIDADES SOBRE O PROCESSO DE AVALIAÇÃO – SIADAP 2 e 3

Artigo 11º - Arredondamentos nas classificações - Expressão quantitativa da avaliação

A avaliação final quantitativa dos avaliados (Dirigentes e Trabalhadores) será expressa de forma simples, sem quaisquer arredondamentos, até às milésimas, sendo por isso apresentada com três casas decimais.

Exemplo:

- a) avaliação final de 2,914 (equivale à menção qualitativa de *Desempenho Adequado*)
- b) avaliação final de 4,570 (equivale à menção qualitativa *Desempenho Relevante*).

Artigo 12º - Redacção dos objectivos

1 – Dada a dificuldade de redacção dos objectivos patente em inúmeras ocasiões ao longo das avaliações dos anos anteriores e com vista a aproveitar as sinergias e hábitos entretanto criados, a definição de cada um dos objectivos será efectuada com a redacção completa no campo “Objectivo”, de acordo com o seguinte exemplo:

1	Objectivo	Não cometer mais do que 3 a 5 falhas graves (na totalidade do ano 2010) na execução diária da limpeza de Gabinetes, áreas de serviços, espaços comuns e salões, Espaços de WC (estes com limpeza diária). Considera-se falha grave a danificação de algum objecto presente nos gabinetes cujo valor de reposição seja superior a 25€; ou a não realização de qualquer actividade de limpeza diária; ou limpeza executada de forma deficiente, de tal forma que origine reclamação do colega afectado.
	Indicador(es) de medida	N.º de falhas graves cometidas.
	Critérios de superação	Menos de 3 falhas graves = « Objectivo superado » a que corresponde uma pontuação de 5; 3 a 5 falhas graves = « Objectivo atingido », a que corresponde uma pontuação de 3; <i>Mais de 5 falhas graves</i> = « Objectivo não atingido », a que corresponde uma pontuação de 1.

2 – À redacção dos objectivos dos dirigentes e trabalhadores aplicam-se igualmente as directrizes contidas no número 3 do artigo 9º deste Regulamento.

3 – Os objectivos individuais previstos na legislação aplicável, devem ser estabelecidos pelo avaliador directo em consonância com o respectivo dirigente, por forma a garantir a prossecução dos objectivos da unidade orgânica em que está inserido o avaliado e também para evitar discrepâncias no estabelecimento de objectivos.



Câmara Municipal de Soure
Regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação
- SIADAP -

4 – Na definição dos objectivos deve assegurar-se a respectiva proporcionalidade aos recursos materiais e tecnológicos disponíveis, bem como à carreira profissional do avaliado.

5 – O estabelecimento de objectivos de responsabilidade partilhada deve ser assinalado na respectiva ficha de avaliação, no campo “objectivo” com a menção “**RP**” ou “**Objectivo Partilhado**” seguida do nome dos dirigentes ou trabalhadores que partilham o objectivo, de acordo com o seguinte exemplo:

1	“Definição do objectivo.....” RP Maria Freitas e Pedro Sousa
----------	--

6 – Os objectivos individuais que ao longo de várias fichas de funcionários 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 Objectivos** do funcionário respectivo, distribuído no início do período de avaliação a todos os avaliadores.

7 – Sempre que for adoptado o regime transitório previsto no art. 80º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, serão estabelecidos objectivos para os titulares das seguintes carreiras / categorias:

- Dirigentes; carreiras subsistentes, designadamente Fiscal Municipal e pessoal da Carreira de Informática; Técnicos Superiores e Coordenadores Técnicos.

Artigo 13º - Revisão de objectivos e requisitos funcionais para a avaliação

1 – Os objectivos 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 Objectivos”, que será de imediato reencaminhada para a Secção de Pessoal.

2 – Caso falem menos de 6 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.

3 – Caso ocorra uma mudança de posto de trabalho ou de carreira quando falem seis ou mais meses para o final do período de avaliação, adoptar-se-á o seguinte procedimento:

a) - Estabelecimento de novos objectivos e competências para o período em que vigorarão esses objectivos e competências e abandono dos anteriores, com entrega da



Câmara Municipal de Soure
Regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação
- SIADAP -

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'J', 'D', 'A', 'B', 'C', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']

respectiva ficha de avaliação na Secção de Pessoal, cumprindo-se assim o disposto no n.º 1 do art. 66º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

b) - Caso haja lugar a mudança de chefia, será avaliador do avaliado em causa a sua nova chefia directa, 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 seis ou mais meses 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 efectiva 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 Objectivos e Competências a prosseguir pelo mesmo nesse período, e fazer chegar a respectiva Ficha de Avaliação à Secção de Pessoal, e cumprir o disposto no art. 66 da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

5 - Qualquer revisão/reformulação de objectivos só terá validade se autorizada pelo membro do executivo que tem a seu cargo a unidade orgânica em que o avaliado exerce funções e depois de entregue na Secção de Pessoal.

6 - A tudo o não previsto neste artigo deve aplicar-se o art. 42º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Artigo 14º - Ponderações dos parâmetros de avaliação

1 - Com base no estabelecido nos nºs. 9 e 12 do art. 19º do DR 18/2009, de 4 de Setembro, para a fixação da classificação final do **pessoal dirigente**, são atribuídas aos parâmetros de avaliação as seguintes ponderações:

Parâmetro «**Resultados**» - ponderação de 75 %

Parâmetro «**Competências**» ponderação de 25 %.

Estas ponderações uniformizam a forma de avaliação de todos os dirigentes e não podem ser alteradas senão em sede de revisão do presente Regulamento.

2 - Com base no estabelecido nos nºs. 2 e 3 do art. 50º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, para a fixação da classificação final dos **trabalhadores**, são atribuídas aos parâmetros de avaliação as seguintes ponderações:

Parâmetro «**Resultados**» - ponderação de 60 %.

Parâmetro «**Competências**» ponderação de 40 %.

Estas ponderações uniformizam a forma de avaliação de todos os trabalhadores e não podem ser alteradas senão em sede de revisão do presente Regulamento.



Câmara Municipal de Soure
Regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação
- SIADAP -

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

Artigo 15º - Competências

- 1 - Para cada avaliado devem ser estabelecidas seis competências, de acordo com a respectiva Lista publicada na portaria 1633/2007, de 31 de Dezembro ao pessoal abrangido pelo SIADAP 3 (Trabalhadores) e oito ao pessoal abrangido pelo SIADAP 2 (Dirigentes).
- 2 - O número anterior não se aplica aos trabalhadores, caso seja adoptado o regime de avaliação transitório previsto no art. 80º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, devendo nesse caso ser estabelecidas também oito Competências.

Artigo 16º - 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 66-B/2007, de 28 de Dezembro.
- 2 - No entanto, e para tornar possível a operacionalização do SIADAP na autarquia, dado existirem inúmeros avaliados com pouco ou nenhum contacto com o respectivo superior hierárquico, os quais são permanentemente coordenados por outro trabalhador, poderá ser designado avaliador qualquer funcionário da autarquia, desde que para tal seja nomeado pelo Presidente da Câmara, através de Despacho.
- 3 - Do despacho referido no número anterior devem constar os trabalhadores que o Coordenador avaliará, devendo estes estar enquadrados com o SIADAP 3.
- 4 - O despacho de Coordenação deve ser do conhecimento de avaliador e avaliado e emitido no início do período de avaliação.
- 5 - A fixação de objectivos e a respectiva monitorização e revisão, bem como a avaliação final dos trabalhadores abrangidos por despachos deste género, devem levar em consideração as directrizes emanadas pelo superior hierárquico respectivo, podendo haver reuniões prévias a cada uma das etapas da avaliação atrás referidas, entre o Coordenador e o superior hierárquico respectivo.
- 6 - Os trabalhadores que, sendo abrangidos pela Avaliação do Desempenho, se encontrem em exercício de funções em entidades excluídas do âmbito de aplicação da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro (v.g. Empresas Municipais), serão avaliados pelo respectivo superior hierárquico, independentemente do título da relação jurídica de emprego deste.
- 7 - Os trabalhadores que desempenhem funções nas escolas ou pré-escolas do ensino básico integrarão as quotas da autarquia de acordo com a Portaria n.º 759/2009, de 16 de Julho.



Câmara Municipal de Soure
Regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação
- SIADAP -

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Artigo 17º - Agrupamento das diferentes carreiras

Relativamente ao SIADAP 3, para efeitos da aplicação das percentagens máximas de mérito e excelência previstas no art. 75º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, os trabalhadores serão agrupados da seguinte forma:

- 1 - Técnicos Superiores e Pessoal da Carreira de Informática com grau de licenciatura (Especialistas de Informática) .
- 2 - 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;
- 3 - Assistentes Operacionais e todos os Encarregados.

Artigo 18º - Auditorias Internas aos Objectivos

- 1 - Com o intuito de promover a justiça entre funcionários e equiparar o grau de exigência na fixação dos objectivos, poderá ser solicitada, em qualquer altura, uma auditoria a uma entidade externa habilitada para o efeito, por forma a aferir a má fixação de objectivos ou eventual erro na definição do indicador de medida adequado, bem como o respectivo grau de dificuldade de tangimento, segundo um método de amostragem aleatória que seja representativo do universo de funcionários avaliados.
- 2 - Os pedidos das auditorias neste âmbito a efectuar a consultores ou empresas externas à autarquia, serão conduzidos após despacho do Presidente de Câmara.
- 3 - Sem embargo daquilo que está regulamentado neste âmbito no número anterior, os serviços poderão criar uma bolsa de auditores internos, para supervisionar a forma de fixação dos objectivos e o seu grau de dificuldade, bem como os critérios de classificação das diferentes propostas de melhoria. De todas as auditorias deve ser elaborado o respectivo relatório com as Não Conformidades detectadas e recomendações aos auditados. Seja qual for a constituição da equipa auditora, que deverá ser constituída através de despacho interno do Presidente da Câmara, terá sempre de respeitar-se o princípio da independência entre auditor e auditado.

Artigo 19º - Harmonização das avaliações

- 1 - Na primeira reunião do CCA efectuada para efeitos do previsto no art. 64º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro - Harmonização das Avaliações - será presente uma listagem com a percentagem e número de classificações finais de **Relevante** e **Inadequado** por carreira profissional, conforme previsto no n.º 2 do artigo 6º deste Regulamento.



Câmara Municipal de Soure
Regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação
- SIADAP -

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

- 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 66-B/2007, de 28 de Dezembro, realiza-se a última reunião do CCA para efeitos de validação das propostas de avaliação com menções de **Desempenho Relevante** e de **Desempenho Inadequado** e para análise do impacte 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 de 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. 69.º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro.
- 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 e 5 do art. 69º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro.
- 7 - Caso, após os passos referidos no número anterior, ainda subsistam classificações que ultrapassem as quotas definidas no citado art. 75º, o CCA reunirá de novo, procedendo de acordo com o n.º 5 do art. 69º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro.
- 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.
- 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.



Câmara Municipal de Soure
Regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação
- SIADAP -

[Handwritten signatures in blue ink]

Artigo 20º. Propostas de Melhoria

- 1 - As propostas de melhoria indexadas ao cumprimento de objectivo específico sobre este assunto, 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 objectivo a introdução sistemática de boas práticas nos serviços e /ou eventual redução de custos. Não deve ser 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 funcionários e decorre das suas funções.
- 2 - 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.
- 3 - O dirigente deverá comunicar ao proponente a classificação que deu a cada uma das propostas de melhoria apresentadas.
- 4 - A aplicação ou não das diferentes propostas de melhoria consideradas exequíveis aos serviços depende de decisão do avaliador ou do seu superior hierárquico, de acordo com o nº 2 deste artigo, caso não implique custos de aquisição de bens ou serviços.
- 5 - 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.
- 6 - 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 21º - 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 detectadas (em caso de avaliação de "Inadequado"), sem prejuízo do disposto nos artigos 51º e 53º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro.
- 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.



Câmara Municipal de Soure
Regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação
- SIADAP -

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Artigo 22º 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.

Artigo 23º - Entrada em vigor

O presente regulamento, após a sua aprovação em Reunião de CCA, entrará em vigor no dia seguinte à afixação nos locais de estilo.

Soure, 26 de Fevereiro de 2010