



**Regulamento de Funcionamento do Conselho
Coordenador da Avaliação e da Secção Autónoma
do Município de Ansião
2025**

ÍNDICE

NOTA JUSTIFICATIVA	4
CAPÍTULO I	5
DISPOSIÇÕES GERAIS	5
Artigo 1.º Lei habilitante	5
Artigo 2.º Objeto	5
Artigo 3º Âmbito de aplicação	5
CAPÍTULO II	6
COMPOSIÇÃO E COMPETÊNCIAS DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO E DA SECÇÃO AUTÓNOMA.....	6
Artigo 4.º Composição	6
Artigo 5.º Competências	6
Artigo 6.º Competências do Presidente	7
Artigo 7.º Competências do Secretário	8
Artigo 8.º Substituição do Presidente	9
Artigo 9.º Substituição do Secretário	9
Artigo 10.º Deveres dos membros do CCA e da SA	9
CAPÍTULO III	10
FUNCIONAMENTO	10
Artigo 11.º Ordem do dia	10
Artigo 12.º Convocatória	10
Artigo 13.º Reuniões Ordinárias.....	10
Artigo 14.º Reuniões Extraordinárias	12
Artigo 15.º Quórum	12
Artigo 16.º Deliberações e Votações.....	12
Artigo 17.º Pedido de elementos e esclarecimentos.....	13
Artigo 18.º Atas	13
CAPÍTULO IV.....	14
ESPECIFICIDADES SOBRE O PROCESSO DE AVALIAÇÃO	14
Secção I - Processo de Avaliação de Desempenho	14
Artigo 19.º Fases.....	14
Artigo 20.º Intervenientes	15
Artigo 21.º Avaliadores.....	15
Artigo 22.º Coadjuvantes dos avaliadores	16
Artigo 23.º Avaliados	17

Secção II - Avaliação	18
Artigo 24.º Avaliação de desempenho das Unidades Orgânicas - SIADAP 1.....	18
Artigo 25.º Avaliação de desempenho de Dirigentes intermédios - SIADAP 2	18
Artigo 26.º Avaliação de trabalhadores contratados	19
Artigo 27.º Avaliação com base nas competências	20
Artigo 28.º Avaliação por ponderação curricular	20
Secção III - Resultados das avaliações	20
Artigo 29.º Classificação final.....	20
Artigo 30.º Diferenciação de desempenhos	21
Artigo 31.º Validação das propostas de avaliação	22
Artigo 32.º Critérios de desempate	22
CAPÍTULO V	22
RECLAMAÇÃO E RECURSO	22
Artigo 33.º Reclamação.....	22
Artigo 34.º Outras Impugnações	23
CAPÍTULO VI.....	23
DISPOSIÇÕES FINAIS.....	23
Artigo 35.º Confidencialidade	23
Artigo 36.º Dúvidas e omissões.....	23
Artigo 37.º Publicidade	24
Artigo 38.º Norma revogatória.....	24
Artigo 39.º Entrada em vigor	24

NOTA JUSTIFICATIVA

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, aplicada à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, veio estabelecer o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

De acordo com o disposto no artigo 55.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, são intervenientes no processo de avaliação do desempenho, o avaliador, o avaliado, o Conselho Coordenador da Avaliação, a Comissão Paritária e o Presidente da Câmara Municipal.

Por sua vez, o artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que estabelece as competências e composição do Conselho Coordenador da Avaliação, contempla, no seu n.º 6, que compete ao Presidente da Câmara assegurar a elaboração do respetivo regulamento de funcionamento, tendo em conta a sua natureza e dimensão.

Atendendo, ainda, à transferência de competências na área da Educação prevista no Decreto-Lei nº 21/2019, de 30 de janeiro, na sua redação atual, e a circunstância de existir pessoal não docente do Agrupamento de Escolas deste Município vinculado a esta Autarquia, importa aplicar o disposto na Portaria nº 759/2019, de 16 de julho, diploma que adapta o SIADAP ao pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário. Nesta medida, estabelece a mencionada Portaria, no n.º 3 do artigo 3.º, que deve a “câmara municipal deliberar a criação, no âmbito do respetivo conselho coordenador da avaliação, de uma secção autónoma para a avaliação do pessoal não docente”.

O presente Regulamento visa, assim, estabelecer a composição, as competências e as normas de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação e da Secção Autónoma, ao abrigo e nos termos da legislação em vigor, justificado pela necessidade de adequação deste tema no que toca às alterações legislativas que se têm vindo a verificar.

Deste modo, e dando cumprimento ao estabelecido no n.º 6 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e no n.º 6 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, importa regulamentar o funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação e da Secção Autónoma do Município de Ansião.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º Lei habilitante

O presente Regulamento é elaborado ao abrigo do disposto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, no Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro e, ainda, na Lei nº 35/2014, de 20 de junho, todos na sua redação atual.

Artigo 2.º Objeto

1. O presente Regulamento estabelece a composição, as competências e as normas de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação, adiante designado por CCA, do Município de Ansião, com o objetivo de promover a transparência, coerência e imparcialidade do sistema de avaliação.
2. É, ainda, criada a Secção Autónoma, doravante designada por SA, a que se refere o n.º 3 do artigo 3.º da Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, para a avaliação do pessoal não docente do agrupamento de escolas vinculado ao Município de Ansião.

Artigo 3º Âmbito de aplicação

1. O presente Regulamento aplica-se:
 - a) Às Unidades Orgânicas, avaliadas no âmbito do SIADAP 1;
 - b) Aos dirigentes intermédios, avaliados no âmbito do SIADAP 2;
 - c) A todos os trabalhadores do Município, titulares de relação jurídica de emprego público, independentemente da modalidade da sua constituição, cujo vínculo tenha duração não inferior a seis meses, avaliados no âmbito do SIADAP 3.
2. Os trabalhadores em regime de mobilidade são avaliados no órgão ou serviço onde tenham mantido um maior período de contacto com um avaliador.
3. O presente Regulamento não se aplica ao pessoal com contratos de avença e prestação de serviços.

CAPÍTULO II
COMPOSIÇÃO E COMPETÊNCIAS DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO E
DA SECÇÃO AUTÓNOMA

Artigo 4.º Composição

1. O CCA do Município de Ansião, em conformidade com o n.º 2 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, será constituído pelos seguintes membros:
 - a) Presidente da Câmara Municipal;
 - b) Os Vereadores que exercem funções a tempo inteiro;
 - c) O dirigente responsável pela área de recursos humanos;
 - d) Três a cinco dirigentes, designados pelo Presidente da Câmara Municipal.
2. A composição do CCA é restrita aos membros do órgão executivo e dirigentes superiores que o integram, quando o exercício das suas competências incidir sobre a avaliação dos dirigentes intermédios.
3. A Secção Autónoma, criada para efeitos de apreciação de questões relativas à avaliação do pessoal não docente vinculado a esta autarquia e que presta serviço nas escolas nos termos da Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, tem a seguinte composição:
 - a) O Presidente da Câmara Municipal, que preside;
 - b) O Diretor do Agrupamento de Escolas ou os seus representantes;
 - c) O dirigente responsável pela área de Recursos Humanos;
 - d) O dirigente responsável pela área Financeira e de Património.
4. A Presidência do Conselho Coordenador da Avaliação e da Secção Autónoma pode ser delegada nos termos da lei.
5. A composição do CCA e do SA só poderá ser alterada por despacho fundamentado do Presidente da Câmara.

Artigo 5.º Competências

1. Compete ao CCA, nos termos do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e do previsto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual:
 - a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmoniosa do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão referido no artigo 5.º do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro;

- b) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos;
- c) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira;
- d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho de muito bom, bom ou 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) Definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação, bem como os seus efeitos, designadamente em matéria de harmonização das propostas de avaliação;
- g) Garantir, no início de cada ciclo de avaliação, o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação e das orientações a que se refere a alínea b);
- h) Atribuir, nos casos de não validação das avaliações de desempenho de muito bom, bom ou inadequado, classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 50.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- i) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe são cometidas.

2. Compete à Secção Autónoma, conforme disposto no n.º 3 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:

- a) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho de muito bom, bom ou inadequado, bem como proceder ao reconhecimento de desempenho excelente;
- b) Atribuir, nos casos de não validação das avaliações de desempenho de muito bom, bom ou inadequado, classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 50.º da mencionada lei.

Artigo 6.º Competências do Presidente

1. Compete ao Presidente do CCA e da SA, nomeadamente:

- a) Representar o conselho e a secção autónoma;
- b) Convocar o CCA e a SA e presidir às suas reuniões;

- c) Abrir e encerrar as reuniões, dirigir os trabalhos e assegurar o cumprimento das deliberações;
 - d) Designar o Secretário do CCA e da SA e o seu substituto;
 - e) Estabelecer a ordem do dia de cada reunião do CCA e da SA, coadjuvado pelo Secretário/a;
 - f) Garantir o funcionamento do CCA e da SA, de modo a assegurar a prossecução dos objetivos que lhe são cometidos, nos termos do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
 - g) Suspender ou encerrar antecipadamente as reuniões, quando circunstâncias excecionais o justifiquem, mediante decisão fundamentada, a incluir na ata da reunião;
 - h) Exercer as demais competências que lhe são cometidas por lei.
2. Compete ao Presidente, na qualidade de Dirigente Máximo:
- a) Garantir a adequação do Sistema Integrado de Gestão e de Avaliação do Desempenho às realidades específicas do Município;
 - b) Coordenar e controlar o processo de avaliação do desempenho;
 - c) Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação;
 - d) Assegurar o cumprimento das regras estabelecidas em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;
 - e) Homologar as avaliações;
 - f) Decidir das reclamações dos avaliados;
 - g) Assegurar a elaboração do relatório da avaliação de desempenho;
 - h) Exercer as demais competências que lhe sejam cometidas por lei.

Artigo 7.º Competências do Secretário

1. O CCA e a SA terão à sua disposição um Secretário e o seu substituto, designados pelo Presidente, dentro da estrutura do Município, devendo, sempre que possível, incidir sobre trabalhador da área dos recursos humanos.
2. Cabe ao Secretário colaborar com o Presidente e executar os procedimentos técnico-administrativos relacionados com o CCA ou com a SA, designadamente:
 - a) Apoiar o Presidente na preparação da ordem de trabalhos;
 - b) Secretariar as reuniões do CCA ou da SA;
 - c) Receber os documentos relativos aos assuntos que devem ser submetidos à consideração do CCA ou da SA;

- d) Redigir e promover a assinatura das atas das reuniões, providenciando a sua divulgação aos membros do CCA ou da SA;
- e) Efetuar junto dos membros do CCA ou da SA e, sempre que necessário, de outros serviços ou entidades, as diligências que se mostrem adequadas e convenientes à preparação das reuniões do CCA ou da SA;
- f) Organizar e arquivar o expediente do CCA ou da SA;
- g) Colaborar com os Dirigentes e avaliadores dos diversos serviços, providenciando e organizando a informação no sentido de que todas as avaliações sejam presentes a homologação e sejam comunicadas aos avaliados;
- h) Gerir os processos apresentados ao CCA ou à SA providenciando, nomeadamente, a organização da informação necessária ou associada e a comunicação da decisão final ao avaliador e avaliado, quando aplicável.

Artigo 8.º Substituição do Presidente

O Presidente do CCA ou da SA é substituído, em caso de ausência ou impedimento, pelo membro presente titular do cargo mais elevado e, encontrando-se mais do que um nessa situação, pelo que tiver mais tempo de permanência no CCA ou na SA e, ainda no caso de empate, pelo mais velho.

Artigo 9.º Substituição do Secretário

O Secretário é substituído, nas ausências e impedimentos, pelo seu substituto designado.

Artigo 10.º Deveres dos membros do CCA e da SA

São deveres dos membros do CCA e da SA:

- a) Comparecer às reuniões para as quais que sejam convocados;
- b) Desempenhar as funções de que sejam incumbidos;
- c) Participar na discussão dos assuntos e suas deliberações;
- d) Observar a ordem e a disciplina fixadas no presente Regulamento;
- e) Justificar perante o Presidente, previamente à realização das reuniões ou até cinco dias após a sua realização, as respetivas ausências.

CAPÍTULO III

FUNCIONAMENTO

Artigo 11.º Ordem do dia

1. As reuniões do CCA e da SA devem seguir uma ordem do dia, estabelecida pelo Presidente, fixada e divulgada na respetiva convocatória.
2. A ordem do dia deve incluir os assuntos que para esse fim sejam indicados por qualquer membro, desde que sejam da competência do CCA e da SA.
3. Os pedidos que sejam apresentados por qualquer membro do CCA ou da SA, devem ser efetuados por escrito, com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas sobre a data da reunião.
4. É obrigatório que a ordem do dia inclua os assuntos que motivaram a reunião requerida.
5. Os assuntos constantes da ordem do dia poderão ser objeto de deliberação ou de mera informação dos membros do CCA ou da SA.

Artigo 12.º Convocatória

1. As convocatórias para as reuniões do CCA e da SA, ordinárias e extraordinárias, dirigidas a cada um dos seus membros, são realizadas pelo Presidente e devem indicar a ordem do dia, data, hora e local da reunião, sendo acompanhadas de toda a documentação necessária.
2. As convocatórias serão remetidas com uma antecedência mínima de setenta e duas horas da reunião, preferencialmente por correio eletrónico, ou qualquer outra forma legal admitida.
3. A alteração de qualquer um dos elementos do n.º 1 deste artigo pode ocorrer por motivos excecionais e devidamente justificados, devendo ser comunicada aos membros do CCA e da SA, de forma a garantir o seu conhecimento seguro e oportuno.
4. Sempre que o CCA ou a SA entenda, poderá convidar a participar nas reuniões, sem direito a voto, outros avaliadores que tenham tido contacto funcional com avaliados cujo contributo seja considerado pertinente.

Artigo 13.º Reuniões Ordinárias

1. O CCA deve reunir ordinariamente em todas as fases do SIADAP previstas na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, nomeadamente:
 - a) No decurso do último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo, para proceder ao planeamento do processo de avaliação e definição de objetivos e

resultados a atingir, estabelecendo diretrizes para uma aplicação objetiva e harmoniosa do SIADAP 2 e do SIADAP 3, designadamente na fixação de orientações gerais em matéria de definição de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos;

b) Após reunião de contratualização dos parâmetros de avaliação, para verificar o cumprimento e a conformidade da contratualização dos parâmetros de avaliação e sinalizar os casos de incumprimento;

c) Na segunda quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, procedendo à validação dos Desempenhos “Muito Bom”, “Bom” e “Inadequados”, bem como o reconhecimento dos Desempenhos Excelentes.

2. Tratando-se de reuniões ordinárias, e no caso de pelo menos dois terços dos membros do CCA reconhecerem a urgência sobre deliberações respeitantes a assuntos não previstos na ordem do dia, estes serão incluídos, e haverá, consequentemente, deliberação sobre os mesmos, se aplicável.

3. A Secção Autónoma deve reunir ordinariamente, nos seguintes termos:

a) Até ao final do último trimestre do ano civil anterior ao do início do ciclo avaliativo, e após a reunião do CCA referida na al. a) do número anterior, com vista à definição e divulgação das regras de distribuição interna das quotas a aplicar e à divulgação das diretrizes emanadas pelo CCA para o novo ciclo de avaliação;

b) Após reunião de contratualização dos parâmetros de avaliação, para verificar o cumprimento e a conformidade da contratualização dos parâmetros de avaliação e sinalizar os casos de incumprimento;

c) Na segunda quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, procedendo à validação dos Desempenhos “Muito Bom”, “Bom” e “Inadequados”, bem como o reconhecimento dos Desempenhos Excelentes.

Artigo 14.º Reuniões Extraordinárias

O CCA ou a SA reúnem extraordinariamente mediante convocatória do Presidente, sempre que considere oportuno, ou sempre que, pelo menos, um terço dos membros do CCA ou da SA o solicitem por escrito, devendo indicar-se em ambos os casos o respetivo motivo.

Artigo 15.º Quórum

1. O CCA e a SA só podem deliberar quando esteja presente mais de metade dos seus membros com direito a voto.
2. Na falta do quórum previsto no número anterior será convocada nova reunião, com o intervalo de, pelo menos, vinte e quatro horas e no prazo máximo de quinze dias.
3. A reunião convocada nos termos do número anterior poderá realizar-se com a presença de, pelo menos, um terço dos seus membros com direito a voto.
4. As reuniões do CCA e da SA não são públicas, podendo, contudo, estar presente, quem o CCA ou a SA entender convocar, mas sem direito a voto.

Artigo 16.º Deliberações e Votações

1. Só podem ser objeto de deliberação do CCA e da SA os assuntos indicados na Ordem do Dia da reunião, salvo se, tratando-se de reunião ordinária, pelo menos dois terços dos membros reconhecerem a urgência de deliberação imediata sobre outros assuntos.
2. Tudo o que for deliberado pelo CCA e pela SA, salvo disposição legal contrária, é aprovado por maioria dos votos dos membros presentes.
3. As deliberações são efetuadas por votação nominal, salvo disposição legal em contrário, ou quando estejam em causa deliberações que envolvam apreciações de comportamentos ou qualidades de pessoas, realizando-se o voto por escrutínio secreto.
4. Em caso de empate, tratando-se de votação nominal, o Presidente tem a prerrogativa do voto de qualidade; ou tratando-se de votação por escrutínio secreto, é a mesma repetida, dando lugar a votação nominal na reunião imediatamente seguinte, caso subsista o empate.
5. O Presidente exerce o direito de voto em último lugar, devendo votar primeiramente os membros do CCA ou da SA.
6. É proibida a abstenção aos membros do CCA e da SA que estejam presentes em reunião e não se encontrem impedidos de votar.
7. Não podem estar presentes no momento da discussão nem da votação os membros do CCA ou da SA que se encontrem ou se considerem em situação legal de

impedimento, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 31.º do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 17.º Pedido de elementos e esclarecimentos

1. O CCA e a SA podem solicitar, por escrito, aos avaliadores e aos avaliados, os elementos e esclarecimentos que julgar convenientes para uma melhor decisão, sempre que tal se mostre necessário.

2. Para além do previsto no número anterior, o CCA e a SA, tendo em vista o seu melhor esclarecimento, podem solicitar a presença de qualquer avaliador ou avaliado nas reuniões, relativamente a decisões que lhe digam respeito, para prestar declarações ou qualquer outro tipo de informação.

3. O CCA e a SA podem convocar todos os avaliadores para reuniões preparatórias das deliberações que visem o estabelecimento de orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial, relativos à caracterização da situação de superação de objetivos, bem como ao número de objetivos e competências a que se irá subordinar a avaliação de desempenho.

4. Aos avaliadores e avaliados cabe a obrigação de uma correta, eficaz e atempada colaboração com o CCA e com a SA.

Artigo 18.º Atas

1. De cada reunião do CCA ou da SA será lavrada ata, a qual deverá conter um resumo de tudo o que tiver ocorrido na respetiva reunião, indicando, designadamente, a data, o local da reunião, os membros presentes e ausentes, os assuntos apreciados, as deliberações, bem como a forma e o resultado das votações, entre outras ocorrências consideradas relevantes.

2. Lavrada a ata pelo Secretário, este deve submetê-la à aprovação e assinatura dos membros do CCA e da SA que participaram na reunião, no final da respetiva reunião ou no início da seguinte.

3. As deliberações do CCA e da SA apenas adquirem eficácia depois de aprovada a respetiva ata, devidamente assinada e rubricada nos termos do número anterior.

4. Da ata da reunião, os membros do CCA ou da SA podem fazer constar o voto de vencido quanto às deliberações de que discordem e as razões que o fundamentam.

5. A ata da reunião referente à validação das propostas de avaliação final com menção de Desempenho “Excelente”, deve integrar, em anexo, a declaração formal do

reconhecimento de mérito, conforme expressamente prevê o n.º 4 do artigo 64.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

6. Ainda que tenham assumido posições diversas da que constar da deliberação, a declaração formal a que se refere o número anterior é assinada por todos os membros do CCA ou da SA.

CAPÍTULO IV

ESPECIFICIDADES SOBRE O PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Secção I - Processo de Avaliação de Desempenho

Artigo 19.º Fases

1. O processo de avaliação é um processo contínuo e compreende as seguintes fases:
 - a) Planeamento do processo de avaliação, definição de competências, objetivos e resultados a atingir, a decorrer, em regra, no último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo;
 - b) Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação;
 - c) Autoavaliação e avaliação a decorrer, em regra, na primeira quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo;
 - d) Harmonização e validação das propostas de avaliação a realizar-se, em regra, na segunda quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo;
 - e) Reunião entre avaliador e avaliado para comunicação da avaliação de desempenho anterior e contratualização dos objetivos, respetivos indicadores e fixação das competências e formação associada;
 - f) Apreciação do processo de avaliação por parte da comissão paritária;
 - g) Homologação da avaliação, que deverá, em regra, ser efetuada até ao fim do mês de abril;
 - h) Reclamação e outras impugnações;
 - i) Monitorização e revisão dos objetivos.
2. Para efeitos do disposto na alínea i) do número anterior, realizar-se-á, pelo menos, uma reunião de avaliação intercalar, entre avaliador e avaliado.
3. A autoavaliação mencionada na alínea c) do n.º 1 do presente artigo é obrigatória, concretizando-se através do preenchimento da respetiva ficha, a analisar pelo avaliador, sempre que possível, conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à

atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

Artigo 20.º Intervenientes

São intervenientes no processo de avaliação:

- a) O avaliador;
- b) O avaliado;
- c) O Conselho Coordenador de Avaliação e a Secção Autónoma de Avaliação;
- d) A Comissão Paritária;
- e) O Presidente da Câmara Municipal.

Artigo 21.º Avaliadores

1. É designado para avaliador o superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, o superior hierárquico de nível seguinte, estando-lhe atribuídas as seguintes competências:

- a) Negociar os objetivos do avaliado, de acordo com os objetivos e resultados fixados para a sua unidade orgânica ou em execução das respetivas competências, e fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação de objetivos, no quadro das orientações gerais fixadas pelo CCA;
- b) Rever com o avaliado os objetivos fixados, ajustá-los, se necessário, e dar a conhecer ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;
- c) Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação, e definir a competência que é objeto de ação de formação, nos termos da alínea b) do artigo 45.º, do artigo 45.º-B e do artigo 48.º, todos da Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;
- d) Avaliar os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
- e) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;
- f) Fundamentar as avaliações de Desempenho Muito Bom, Bom e Inadequado, para os efeitos previstos na lei;
- g) Remeter os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação ao dirigente máximo ou ao novo avaliador, nos termos previstos no artigo 42.º-B da Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro.

2. O superior hierárquico imediato deve recolher e registar os contributos que reputar adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação, designadamente quando existam trabalhadores com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.
3. Cabe, ainda, ao avaliador, no cumprimento das suas obrigações legais nesta matéria, entregar no serviço de Recursos Humanos os documentos que sustentam os atos formais decorrentes do processo de avaliação, designadamente, contratualização dos parâmetros de avaliação, monitorização do desempenho, reformulação de objetivos e proposta de avaliação de desempenho.
4. No âmbito da contratualização dos parâmetros de avaliação, quando se verificar desacordo entre o avaliador e o avaliado, prevalece a decisão do avaliador, devendo o avaliado formalizar por escrito este facto, justificando devidamente as razões do mesmo, devendo tal acompanhar o processo de avaliação individual (ficha de avaliação).

Artigo 22.º Coadjuvantes dos avaliadores

1. Em função da organização interna dos serviços é definida, no início de cada ciclo de avaliação, por despacho do Presidente da Câmara Municipal, a estrutura de avaliadores e avaliados.
2. Tendo em conta a dimensão dos serviços e o disposto no n.º 2 do artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, poderão participar na avaliação, como coadjuvantes dos avaliadores, trabalhadores com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados.
3. Os coadjuvantes dos avaliadores colaboram com estes em todo o processo de avaliação, competindo-lhes, designadamente:
 - a) Apresentar propostas de objetivos individuais e de competências para os trabalhadores que coordenam;
 - b) Efetuar monitorização do respetivo desempenho e apresentar proposta de ajustamento de objetivos, se necessário;
 - c) Fazer parte, juntamente com o avaliador, das reuniões de contratualização de objetivos, competências e de avaliação dos trabalhadores sob a sua coordenação;
 - d) Apresentar fundamentação para as propostas de Desempenho “Muito Bom”, “Bom” e “Inadequado”.

Artigo 23.º Avaliados

1. No âmbito do SIADAP 3, para efeitos da aplicação do sistema de avaliação em vigor, serão agrupados os trabalhadores de diferentes carreiras, sendo considerados como avaliados os trabalhadores inseridos nos seguintes grupos profissionais:
 - a) Técnicos Superiores (onde se incluem os especialistas de sistemas e tecnologias de informação, inseridos na carreira de informática);
 - b) Assistentes Técnicos (onde se incluem os técnicos de sistemas e tecnologias de informação, inseridos na carreira de informática; e os trabalhadores integrados na carreira especial de fiscalização);
 - c) Assistentes Operacionais.
2. O avaliado tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos e resultados que lhe tenham sido fixados, bem como ao acesso à avaliação do seu desempenho, no prazo legalmente fixado.
3. Constituem deveres do avaliado:
 - a) Contratualizar com o avaliador os objetivos e as competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida;
 - b) Participar na determinação da formação a associar à competência contratualizada, a realizar no ciclo em avaliação;
 - c) Proceder à respetiva autoavaliação como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo avaliativo.
4. Os Dirigentes dos serviços são responsáveis pela aplicação e divulgação do sistema de avaliação aos avaliados, nos prazos legalmente fixados, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito.
5. É garantido aos avaliados o conhecimento dos objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação, assim como o direito de reclamação, de recurso e de impugnação jurisdicional.
6. No âmbito da reunião de contratualização dos parâmetros de avaliação, convocada pelo avaliador, não pode o avaliado negar a sua presença. É, também, obrigatória a tomada de conhecimento dos procedimentos do processo de avaliação individual na respetiva ficha de avaliação, procedendo à respetiva formalização, através da inscrição da data e assinatura, nos momentos previstos legalmente.

Secção II - Avaliação

Artigo 24.º Avaliação de desempenho das Unidades Orgânicas - SIADAP 1

1. A avaliação do desempenho aplica-se a todas as unidades orgânicas que dependam diretamente de membros do órgão executivo que, no início do período em avaliação, sejam chefiadas por pessoal dirigente.
2. Considerando as deliberações da Câmara Municipal e da Assembleia Municipal, que, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, na sua redação atual, aprovam o Modelo de estrutura orgânica do Município para efeitos de aplicação do modelo de avaliação, consideram-se as unidades orgânicas lideradas por Dirigentes Intermédios de 1.º, 2.º e 3.º grau ou inferior, quando aplicável.
3. A avaliação do desempenho das unidades orgânicas é anual.
4. Os Dirigentes, em exercício de funções no Município, deverão fixar objetivos para a unidade orgânica que chefiam, em conformidade com o disposto no artigo 8.º do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, devendo contemplar, pelo menos, um objetivo de:
 - a) “Eficácia”, entendida como medida em que uma unidade orgânica atinge os seus objetivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados;
 - b) “Eficiência”, enquanto relação entre os bens produzidos e serviços prestados e os recursos utilizados;
 - c) “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. A responsabilidade de monitorização periódica do desempenho de uma unidade orgânica recai sobre o respetivo dirigente.

Artigo 25.º Avaliação de desempenho de Dirigentes intermédios - SIADAP 2

1. A avaliação dos titulares de cargos de direção intermédia de 1.º, 2.º e 3.º grau ou inferior, é efetuada anualmente e pressupõe o exercício de funções como dirigente por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados, sendo a mesma realizada nos termos previstos no artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.
2. Sem prejuízo do previsto no número anterior, para efeitos da ponderação da renovação das comissões de serviço, a apreciação global do desempenho dos dirigentes intermédios é realizada no termo das respetivas comissões de serviço.

3. Para efeitos do disposto no n.º 1 do presente artigo, os dirigentes intermédios, no início de cada ciclo anual de avaliação ou no início do exercício das suas funções, contratualizam com o respetivo avaliador os parâmetros de avaliação, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.
4. Dado que, conforme estabelece o n.º 4 do artigo 29.º da Lei n.º 66-B/2007, a avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios realizada nos termos acima referidos, não produz quaisquer efeitos na respetiva carreira de origem, a avaliação do desempenho dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes, com efeitos na carreira de origem, é realizada anualmente nos termos dos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º e do artigo 43.º do mesmo diploma.
5. Caso se verifique o disposto no número anterior, devem apresentar um requerimento, até ao final da primeira quinzena do ano seguinte ao ciclo avaliativo a que respeita a avaliação, a solicitar o arrastamento de classificação anterior que releve para efeitos da respetiva carreira ou se pretende que lhe seja aplicada a avaliação por ponderação curricular, conforme aplicável e de acordo com a opção tomada pelo próprio.
6. A avaliação do desempenho dos dirigentes tem os efeitos previstos no artigo 39.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual e no respetivo estatuto, designadamente em matéria de não renovação ou de cessação da respetiva comissão de serviço.
7. A não aplicação do SIADAP 3, por razão imputável ao dirigente intermédio, determina a cessação da respetiva comissão de serviço, e a não observância, sem fundamento, das orientações do Conselho Coordenador da Avaliação deve ser tida em conta na respetiva avaliação de desempenho, conforme estabelece o n.º 11 do artigo 39.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

Artigo 26.º Avaliação de trabalhadores contratados

1. Aos trabalhadores que se encontrem em regime de contrato a termo resolutivo, deverão igualmente ser fixados objetivos e competências sempre que o respetivo contrato tenha a duração igual ou superior a 6 meses ou quando, após renovação do mesmo, seja ultrapassado aquele limite de tempo.
2. Caso o contrato se inicie com uma antecedência de mais de 6 meses do fim do ciclo avaliativo e tenha um prazo superior a 6 meses, o respetivo avaliador fixará os objetivos para o tempo que faltar até ao final do ciclo avaliativo, no prazo máximo de quinze dias úteis após a data de início do respetivo contrato.

Artigo 27.º Avaliação com base nas competências

1. A avaliação de desempenho pode, em casos devidamente fundamentados e nas condições previstas no artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, incidir apenas sobre o parâmetro “Competências”.
2. Nos casos previstos no número anterior, o número de “Competências” a fixar não pode ser inferior a 8, sendo obrigatória uma “Competência” que sublinhe a capacidade de realização e orientação para os resultados.

Artigo 28.º Avaliação por ponderação curricular

1. A avaliação por ponderação curricular, nos casos em que a lei o permita é realizada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo Presidente da Câmara Municipal para o efeito, nos termos do n.º 6 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.
2. Nos casos em que seja necessário proceder à avaliação de trabalhadores por ponderação curricular, nos termos do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e tendo em conta o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, esta é realizada segundo critérios fixados pelo CCA e devidamente publicitados.

Secção III - Resultados das avaliações

Artigo 29.º Classificação final

1. Para a fixação da classificação final são atribuídas ponderações aos parâmetros “Resultados” e “Competências”.
2. A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.
3. No SIADAP 2 as percentagens de ponderações para os dirigentes intermédios são as seguintes:
 - a) “Resultados” – ponderação mínima de 75%;
 - b) “Competências” – ponderação máxima de 25%.
4. No SIADAP 3 as percentagens de ponderações para todas as carreiras são as seguintes:
 - c) “Resultados” – ponderação mínima de 60%;
 - d) “Competências” – ponderação máxima de 40%.

Artigo 30.º Diferenciação de desempenhos

1. Compete ao Presidente da Câmara Municipal assegurar o estrito cumprimento das percentagens máximas legais, nos termos do disposto na alínea d), do n.º 1 do artigo 60.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual:

a) 30% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho “Muito Bom” e, de entre estas, 10% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho “Excelente”;

b) 30% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho “Bom”.

2. As percentagens mencionadas no número anterior incidem sobre o total dos trabalhadores avaliados, com exceção dos trabalhadores referidos no n.º 6 do artigo 42.º da referida lei, com aproximação por excesso, quando necessário.

3. Após a aferição das percentagens a que se referem o n.º 1 do presente artigo, o número de menções de Desempenho “Muito bom” e “Bom”, bem como o reconhecimento do Desempenho “Excelente” devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras, categorias, e eventuais universos de trabalhadores com efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.

4. O CCA e a SA não podem validar avaliações de Desempenho “Muito Bom”, “Bom” e “Excelente” que ultrapassem as quotas legalmente fixadas.

5. A atribuição da menção qualitativa de Desempenho “Muito Bom” é objeto de apreciação pelo CCA ou pela SA, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando Desempenho “Excelente”, de acordo com o n.º 1 do artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2007, na sua redação atual, mas também para validação da proposta de avaliação.

6. O reconhecimento de Desempenho “Excelente” implica declaração formal do CCA ou da SA, de acordo com o mencionado no n.º 5 do artigo 18.º do presente Regulamento.

7. O reconhecimento do mérito previsto no número anterior do presente artigo, deve ser objeto de publicitação, a distribuir pelos meios habituais, de forma a que chegue ao conhecimento de todos os avaliados, conforme disposto no n.º 3 do referido artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

8. Cabe ao CCA e a SA definir as orientações que permitam assegurar a harmonização e o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

Artigo 31.º Validação das propostas de avaliação

1. Sempre que um membro do CCA ou da SA, enquanto avaliador, propuser, nessa qualidade, a avaliação final, fica impedido de sobre ela se pronunciar no caso de a mesma ser sujeita a parecer e votação no âmbito das competências do CCA ou da SA.
2. Caso ocorra ou não a validação da proposta de avaliação, o CCA ou a SA estabelece a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.
3. Nos casos previstos no número anterior, o CCA e a SA transmitem a classificação final ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado na reunião de avaliação e a remeta para homologação.

Artigo 32.º Critérios de desempate

1. Quando não sejam suficientes os critérios de desempate fixados por parte do CCA e seja necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, aplicam-se os critérios previstos no artigo 51.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, relevando consecutivamente:
 - a) A avaliação obtida no parâmetro resultados;
 - b) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo.
2. Persistindo o empate, o CCA ou a SA poderá definir critérios adicionais de desempate, sendo que deverá ser sempre incluído um critério final, no qual terá prioridade na obtenção da melhor classificação o trabalhador para qual a nota terá mais impacto a nível de progressão de carreira.

CAPÍTULO V

RECLAMAÇÃO E RECURSO

Artigo 33.º Reclamação

1. O avaliado tem a faculdade de apresentar reclamação por escrito, quando assim o entenda, no prazo de 10 (dez) dias úteis, após tomada de conhecimento da homologação da respetiva avaliação, dirigida ao Presidente da Câmara.
2. A decisão sobre a reclamação será proferida no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.
3. A decisão acerca da reclamação deve incidir sobre a ponderação dos fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como os relatórios da comissão paritária, do CCA ou da SA e sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

Artigo 34.º Outras Impugnações

1. Do ato de homologação e da decisão sobre reclamação haverá a possibilidade de impugnação administrativa, por recurso hierárquico ou tutelar, ou impugnação jurisdicional, nos termos previstos na lei.
2. A decisão administrativa ou jurisdicional favorável confere ao trabalhador o direito a ver revista a sua avaliação ou à atribuição de nova avaliação.
3. Sempre que não for possível a revisão da avaliação, designadamente por substituição superveniente do avaliador, é competente para o efeito o novo superior hierárquico ou o Presidente da Câmara, na qualidade de dirigente máximo do serviço, a quem cabe proceder a nova avaliação.

CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 35.º Confidencialidade

1. O processo da avaliação do desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respetivo processo individual.
2. Sem prejuízo das regras de publicidade previstas legalmente, todos os intervenientes no processo de avaliação estão obrigados ao dever de sigilo, com exceção do avaliado, conforme o disposto no nº 3 do artigo 77.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.
3. Ficam igualmente sujeitos ao dever de sigilo quaisquer participantes a quem o CCA tenha solicitado colaboração, nos termos do artigo 17.º do presente Regulamento, bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do processo de avaliação.
4. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, será divulgado no Município o resultado global da avaliação contendo o número das menções qualitativas atribuídas por carreira/grupo profissional, nos termos da alínea e), do n.º 1, do artigo 77.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

Artigo 36.º Dúvidas e omissões

Em tudo o que não estiver previsto no presente Regulamento aplicar-se-á o disposto nos Diplomas Legais e Regulamentares que regem o Sistema Integrado de Avaliação de

Desempenho da Administração Pública, bem como as disposições constantes do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 37.º Publicidade

O presente Regulamento será publicitado na página eletrónica do Município.

Artigo 38.º Norma revogatória

Com a entrada em vigor do presente Regulamento consideram-se revogadas todas as disposições de natureza regulamentar aprovadas por este Município, as quais contemplem matéria constante deste Regulamento.

Artigo 39.º Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia útil seguinte à data da sua aprovação pelo CCA.