



# MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

## **REGULAMENTO DE FUNCIONAMENTO DO** **CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO** **SIADAP**

### **Artigo 1.º**

#### Objecto

O presente regulamento tem como objectivo, definir a composição, competências e funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação, do Município de Chamusca, em execução do disposto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, adaptada à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de Setembro, e tendo em conta o Decreto Regulamentar n.º 8/2009, de 21 de Maio e a Portaria n.º 759/2009, de 16 de Julho e será revisto as vezes necessárias tendo em conta possíveis alterações decorrentes da lei.

### **Artigo 2.º**

#### Âmbito de aplicação

O presente regulamento aplica-se às unidades orgânicas, dirigentes e trabalhadores do município.

### **Artigo 3.º**

#### Subsistemas do SIADAP

O SIADAP integra os seguintes subsistemas:

- a) O subsistema de avaliação do desempenho das unidades orgânicas dos municípios, abreviadamente designado por SIADAP 1;
- b) O subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes dos municípios, abreviadamente designado por SIADAP 2;
- c) O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores das autarquias locais, abreviadamente designado por SIADAP 3.

## **SUBSISTEMAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

### **Avaliação do desempenho das unidades orgânicas dos municípios**

### **Artigo 4.º**

#### Âmbito

A avaliação do desempenho das unidades orgânicas é efectuada anualmente, em articulação com o ciclo de gestão do município e abrange as unidades orgânicas que dependam directamente dos membros do órgão executivo respectivo.

### **Artigo 5.º**

#### Parâmetros de avaliação

1 - A avaliação do desempenho das unidades orgânicas realiza-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) «Objectivos de eficácia», entendida como medida em que uma unidade orgânica atinge os seus objectivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados;
- b) «Objectivos de eficiência», enquanto relação entre os bens produzidos e serviços prestados e os recursos utilizados;
- c) «Objectivos 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.



## MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

2 - Os objectivos são propostos pela unidade orgânica, até 30 de Novembro do ano anterior a que respeitam, ao membro do órgão executivo de que dependa e são por este aprovados, até 15 de Dezembro.

3 - Para avaliação dos resultados obtidos em cada objectivo são estabelecidos os seguintes níveis de graduação:

- a) Superou o objectivo;
- b) Atingiu o objectivo;
- c) Não atingiu o objectivo.

4 - Em cada unidade orgânica são definidos:

- a) Os indicadores de desempenho para cada objectivo e respectivas fontes de verificação;
- b) Os mecanismos de operacionalização que sustentam os níveis de graduação indicados no número anterior, podendo ser fixadas ponderações diversas a cada parâmetro e objectivo, de acordo com a natureza das unidades orgânicas.

### **Artigo 6.º**

#### Monitorização e revisão dos objectivos

1 - A proposta de objectivos apresentada pela unidade orgânica ao membro do órgão executivo de que dependa deve ser acompanhada dos instrumentos que permitam o acompanhamento e monitorização concomitante, por parte deste, da execução de cada um dos objectivos.

2 - O dirigente da unidade orgânica deve apresentar trimestralmente um relatório sintético que permita o acompanhamento e a monitorização concomitante da respectiva execução, tendo em vista a adopção das medidas necessárias a assegurar o melhor desempenho, assim como a revisão dos objectivos em função de contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo.

### **Artigo 7.º**

#### Relatório do desempenho da unidade orgânica

A unidade orgânica deve apresentar um relatório do desempenho ao membro do órgão executivo de que dependa, até 15 de Abril do ano seguinte ao que se refere, evidenciando os resultados alcançados e os desvios verificados de acordo com os objectivos anualmente fixados e deve ser acompanhado de informação relativa:

- a) À apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços a utilizadores externos;
- b) Às causas de incumprimento de acções ou projectos não executados ou com resultados insuficientes;
- c) Às medidas que devem ser tomadas para um reforço positivo do seu desempenho, evidenciando as condicionantes que afectem os resultados a atingir;
- d) À audição dos trabalhadores na auto-avaliação dos serviços.

### **Artigo 8.º**

#### Expressão qualitativa da avaliação

1 - A avaliação final do desempenho das unidades orgânicas é expressa qualitativamente pelas seguintes menções:

- a) Desempenho bom, atingiu todos os objectivos, superando alguns;
- b) Desempenho satisfatório, atingiu todos os objectivos ou os mais relevantes;
- c) Desempenho insuficiente, não atingiu os objectivos mais relevantes.

2 - Em cada município, pode ainda ser atribuída às unidades orgânicas avaliadas com Desempenho bom uma distinção de mérito reconhecendo Desempenho excelente, a qual significa superação global dos objectivos.

### **Artigo 9.º**

#### Distinção de mérito

1 - Podem ser seleccionadas as unidades orgânicas que se distinguiram no seu desempenho para a atribuição do Desempenho excelente até 20 % do conjunto das unidades orgânicas.



## MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

2 - A atribuição da distinção de mérito assenta na justificação circunstanciada, designadamente por motivos relacionados com:

- a) 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 - Compete à câmara municipal atribuir a distinção Desempenho excelente, assim como ratificar a avaliação das unidades orgânicas atribuídas pelo membro do órgão executivo de que dependam.

### **Artigo 10.º**

#### Efeitos da distinção de mérito

1 - A atribuição da distinção de mérito pode determinar a mudança de posições remuneratórias dos trabalhadores que integram a unidade orgânica ou a atribuição de prémios, desde que existam verbas definidas para esse efeito no orçamento de cada ano civil.

2 - A alteração da posição remuneratória dos trabalhadores referidos no número anterior abrange os trabalhadores que tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:

- a) Duas menções máximas, consecutivas;
- b) Três menções imediatamente inferiores às máximas, consecutivas; ou
- c) Cinco menções imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo, consecutivas.

3 - Determinados os trabalhadores que preenchem cada um dos universos definidos, são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho.

4 - Em face da ordenação referida no número anterior o montante máximo dos encargos fixado por cada universo é distribuído, pela ordem mencionada, de forma que cada trabalhador altere o seu posicionamento na categoria para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra.

5 - Não há lugar a alteração do posicionamento remuneratório quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no n.º 2, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha previsivelmente esgotado, no quadro da execução orçamental em curso, com a alteração relativa a trabalhador ordenado superiormente.

6 - Para efeitos do disposto nas alíneas b) e c) do n.º 2 são também consideradas as menções obtidas que sejam superiores às nelas referidas.

7 - Na falta de lei especial em contrário, a alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de Janeiro do ano em que tem lugar.

8 - A atribuição de prémios abrange os trabalhadores que, na unidade orgânica, tenham obtido, na última avaliação do seu desempenho, a menção máxima ou a imediatamente inferior a ela.

9 - Determinados os trabalhadores que preenchem cada um dos universos definidos, são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida naquela avaliação.

10 - Em face da ordenação referida no número anterior, e após exclusão dos trabalhadores que, nesse ano, tenham alterado o seu posicionamento remuneratório na categoria por cujo nível remuneratório se encontrem a auferir a remuneração base, o montante máximo dos encargos fixado por cada universo é distribuído, pela ordem mencionada, de forma que cada trabalhador receba o equivalente à sua remuneração base mensal.

11 - Não há lugar a atribuição de prémio de desempenho quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no n.º 8, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha esgotado com a atribuição de prémio a trabalhador ordenado superiormente.

12 - Os prémios de desempenho estão referenciados ao desempenho do trabalhador objectivamente revelado e avaliado.

13 - As alterações do posicionamento remuneratório e a atribuição de prémios previstos no presente artigo são tornadas públicas, com a respectiva fundamentação, por afixação no órgão ou serviço e por inserção em página electrónica.



## MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

### **Avaliação do desempenho dos dirigentes superiores**

#### **Artigo 11.º**

##### Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores integra-se no ciclo de gestão do município e efectua-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) «Grau de cumprimento dos compromissos» constantes das respectivas cartas de missão, tendo por base os indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos em objectivos de eficácia, eficiência e qualidade nelas assumidos e na gestão dos recursos afectos à unidade orgânica;
- b) «Competências» de liderança, de visão estratégica e de gestão demonstradas.

#### **Artigo 12.º**

##### Avaliação intercalar

1 - Para efeitos de avaliação intercalar, prevista no n.º 2 do artigo 29.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, deve o dirigente superior remeter ao presidente da câmara municipal, vereador de que dependa, até 15 de Abril de cada ano, um relatório sintético.

2 - No relatório referido no número anterior deve explicitar-se a evolução dos resultados de eficácia, eficiência e qualidade obtidos face aos compromissos fixados na carta de missão do dirigente para o ano em apreço em relação a anos anteriores e os resultados obtidos na gestão de recursos humanos, evidenciando o resultado global da aplicação do SIADAP 2 e SIADAP 3, incluindo expressamente a distribuição equitativa das menções qualitativas atribuídas, no total e por carreira.

#### **Artigo 13.º**

##### Expressão da avaliação

1 - A avaliação intercalar do desempenho dos dirigentes superiores afere-se pelos níveis de sucesso obtidos nos parâmetros de avaliação, traduzindo-se na verificação do sucesso global com superação do desempenho previsto em alguns domínios, face às exigências do exercício do cargo traduzidas naqueles parâmetros, no cumprimento de tais exigências ou no seu incumprimento.

2 - Pode ser atribuída aos dirigentes superiores a menção qualitativa de Desempenho excelente, a qual significa reconhecimento de mérito, com a superação global do desempenho previsto.

3 - O reconhecimento de mérito previsto no número anterior e os resultados da avaliação que fundamentam a atribuição de prémios de gestão são objecto de publicitação pelos meios considerados mais adequados.

4 - A diferenciação de desempenhos dos dirigentes superiores é garantida pela fixação da percentagem máxima de 5 % do total de dirigentes superiores para atribuição de distinção de mérito com reconhecimento de Desempenho excelente.

5 - A percentagem prevista no número anterior incide sobre o número de dirigentes superiores do município sujeitos ao presente regime de avaliação.

6 - Compete ao presidente da câmara municipal reconhecer o Desempenho excelente, assim como assegurar a harmonização dos processos de avaliação, visando garantir o respeito pela percentagem fixada no n.º 4.

#### **Artigo 14.º**

##### Avaliadores

Os dirigentes superiores são avaliados pelo presidente da câmara municipal ou vereador de que dependam, a quem compete outorgar a carta de missão.

### **Avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios**

#### **Artigo 15.º**

##### Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios integra-se no ciclo de gestão do município e efectua-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) «Resultados» obtidos nos objectivos da unidade orgânica que dirige;



## MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

- b) «Competências», integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.

### **Artigo 16.º**

#### Avaliação intercalar

- 1 - A avaliação anual intercalar prevista no n.º 2 do artigo 29.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, fundamenta-se na avaliação dos parâmetros referidos no artigo anterior, através de indicadores de medida previamente estabelecidos.
- 2 - O parâmetro relativo a «Resultados» assenta nos objectivos, em número não inferior a três, anualmente negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico.
- 3 - Os resultados obtidos em cada objectivo são valorados através de uma escala de três níveis nos seguintes termos:
- «Objectivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;
  - «Objectivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;
  - «Objectivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.
- 4 - A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objectivos.
- 5 - O parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas, para cada dirigente, em número não inferior a cinco.
- 6 - O presidente do órgão executivo, ouvido o conselho coordenador da avaliação, pode estabelecer por despacho as competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios, escolhidas de entre as constantes na lista presente na Portaria n.º 1633/2007, de 31 de Dezembro.
- 7 - Cada competência é valorada através de uma escala de três níveis nos seguintes termos:
- «Competência demonstrada a um nível elevado», a que corresponde uma pontuação de 5;
  - «Competência demonstrada», a que corresponde uma pontuação de 3;
  - «Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.
- 8 - A pontuação final a atribuir no parâmetro «Competências» é a média aritmética das pontuações atribuídas.
- 9 - Para a fixação da classificação final são atribuídas ao parâmetro «Resultados» uma ponderação mínima de 75 % e ao parâmetro «Competências» uma ponderação máxima de 25 %.
- 10 - A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.
- 11 - As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.
- 12 - Por determinação do órgão executivo, devidamente fundamentada, podem ser fixadas ponderações diferentes das previstas no n.º 9 em função das especificidades dos cargos ou das competências das unidades orgânicas.

### **Artigo 17.º**

#### Avaliadores

- 1 - Os dirigentes intermédios são avaliados pelo superior hierárquico de quem directamente dependam.
- 2 - Por despacho do presidente do órgão executivo podem ainda concorrer como elementos informadores da avaliação dos dirigentes intermédios:
- A avaliação efectuada pelos restantes dirigentes intermédios do mesmo grau e, sendo do 2.º grau, os que exercem funções na mesma unidade orgânica;
  - A avaliação efectuada pelos dirigentes e trabalhadores subordinados directamente ao dirigente.
- 3 - A avaliação prevista no número anterior obedece às seguintes regras:
- É facultativa;
  - Não é identificada;
  - Tem carácter de informação qualitativa e é orientada por questionário padronizado, ponderando seis pontos de escala em cada valoração.
- 4 - É obrigatória a justificação sumária para cada valoração escolhida da escala prevista na alínea c) do número anterior, excepto para os pontos médios 3 e 4.



# MUNICÍPIO DE CHAMUSCA

## CÂMARA MUNICIPAL

### Avaliação de desempenho dos trabalhadores

#### Periodicidade e requisitos para avaliação

##### Artigo 18.º

###### Periodicidade

- 1 — A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter anual.
- 2 — A avaliação respeita ao desempenho do ano civil anterior.

##### Artigo 19.º

###### Requisitos funcionais para avaliação

- 1 — No caso de trabalhador que, no ano civil anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objecto de avaliação conjunta com o do ano seguinte.
- 2 — No caso de trabalhador que, no ano civil anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, seis meses e o correspondente serviço efectivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objecto de avaliação nos termos do presente título.
- 3 — O serviço efectivo deve ser prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto directo pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, a realização de avaliação.
- 4 — No caso previsto no n.º 2, se no decorrer do ano civil anterior e ou período temporal de prestação de serviço efectivo se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efectiva e justa avaliação.
- 5 — No caso de quem, no ano civil anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos seis meses mas não tenha o correspondente serviço efectivo conforme definido na Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro, ou estando na situação prevista no n.º 3 não tenha obtido decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, não é realizada avaliação nos termos do presente título.
- 6 — No caso previsto no número anterior releva, para efeitos da respectiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro ou das suas adaptações.
- 7 — Se no caso previsto no n.º 5 o titular da relação jurídica de emprego público não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação anual, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço.

### METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

##### Artigo 20.º

###### Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores integra-se no ciclo de gestão de cada serviço e incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) «Resultados» obtidos na prossecução de objectivos individuais em articulação com os objectivos da respectiva unidade orgânica;
- b) «Competências» que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

##### Artigo 21.º

###### Resultados

- 1 — O parâmetro «Resultados» decorre da verificação do grau de cumprimento dos objectivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objectivos da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.
- 2 — Os objectivos são, designadamente:



## MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

- a) De produção de bens e actos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;
  - b) De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
  - c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
  - d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.
- 3 — Podem ser fixados objectivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.
- 4 — Anualmente são fixados pelo menos três objectivos para cada trabalhador que, em regra, se enquadrem em várias áreas das previstas no n.º 2 e tenham particularmente em conta o posto de trabalho do trabalhador.
- 5 — Para os resultados a obter em cada objectivo são previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho.

### **Artigo 22.º**

#### Avaliação dos resultados atingidos

- 1 — Tendo presente a medição do grau de cumprimento de cada objectivo, de acordo com os respectivos indicadores previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objectivo é expressa em três níveis:
- a) «Objectivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;
  - b) «Objectivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;
  - c) «Objectivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.
- 2 — A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objectivos.
- 3 — Embora com desempenho efectivo, sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objectivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, e não tenha sido possível renegociar novos objectivos, a avaliação deve decorrer relativamente a outros objectivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes.
- 4 — A avaliação dos resultados obtidos em objectivos de responsabilidade partilhada previstos no n.º 3 do artigo anterior, em regra, é idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita avaliação diferenciada consoante o contributo de cada trabalhador.

### **Artigo 23.º**

#### Competências

- 1 — O parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco.
- 2 — As competências referidas no número anterior são escolhidas nos termos da Portaria n.º 1633/2007, de 31 de Dezembro.

### **Artigo 24.º**

#### Avaliação das competências

- 1 — A avaliação de cada competência é expressa em três níveis:
- a) «Competência demonstrada a um nível elevado», a que corresponde uma pontuação de 5;
  - b) «Competência demonstrada», a que corresponde uma pontuação de 3;
  - c) «Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.
- 2 — A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Competências» é a média aritmética das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

### **Artigo 25.º**

#### Avaliação final

- 1 — A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.



## MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

2 — Para o parâmetro «Resultados» é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro «Competências» uma ponderação máxima de 40 %.

3 — Por despacho do Presidente Câmara, podem ser estabelecidos limites diferentes dos fixados no número anterior em função de carreiras e, podem igualmente ser fixados outros limites diferentes para carreiras especiais ou em função de especificidades das atribuições de serviços ou da sua gestão.

4 — A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- a) *Desempenho relevante*, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) *Desempenho adequado*, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- c) *Desempenho inadequado*, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

5 — As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

### Artigo 26.º

#### Sistema de classificação

Seguindo a mesma linha do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, indicam-se infra as ponderações a aplicar a cada parâmetro de avaliação para todos os grupos profissionais da Autarquia.

Grupo de Pessoal	Objectivos	Competências
Dirigentes de nível intermédio*	Mínimo 75%	Máximo 25%
Técnico Superior	Mínimo 60%	Máximo 40%
Coordenador Téc., Assistente Técnico e Informática		
Assistente Operacional		
Encarregado Geral Op. + Encarregado Operacional + Fiscal Leituras e Cobranças + Assistente Operacional		

\*Não se aplica.

### Efeitos da avaliação

#### Artigo 27.º

##### Efeitos

1 — A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
- b) Diagnóstico de necessidades de formação;
- c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
- d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;
- e) Alteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador e atribuição de prémios de desempenho, nos termos da legislação aplicável.

2 — O reconhecimento de *Desempenho excelente* em três anos consecutivos confere ao trabalhador, alternativamente, o direito a:

- a) Período sabático com a duração máxima de três meses para realização de estudo sobre temática a acordar com o respectivo dirigente máximo do serviço, cujo texto final deve ser objecto de publicitação;
- b) Estágio em organismo de Administração Pública estrangeira ou em organização internacional, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo;
- c) Estágio em outro serviço público, organização não governamental ou entidade empresarial com actividade e métodos de gestão relevantes para a Administração Pública, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo do serviço;
- d) Frequência de acções de formação adequada ao desenvolvimento de competências profissionais.

3 — O período sabático, os estágios e as acções de formação a que se refere o número anterior consideram -se, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo.



## MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

4 — O reconhecimento de *Desempenho excelente* em três anos consecutivos confere ainda ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a cinco dias de férias ou, por opção do trabalhador, à correspondente remuneração.

5 — O reconhecimento de *Desempenho relevante* em três anos consecutivos confere ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a três dias de férias ou, por opção do trabalhador, à correspondente remuneração.

6 — Aos efeitos da avaliação de desempenho dos trabalhadores aplica-se igualmente o disposto nos n.os 7 a 9 do artigo 39.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

### **Artigo 28.º**

#### Reconhecimento de excelência

1 — A atribuição da menção qualitativa de *Desempenho relevante* é objecto de apreciação pelo Conselho Coordenador da Avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando *Desempenho excelente*, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.

2 — A iniciativa prevista no número anterior deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respectivos fundamentos e analise o impacte do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

3 — O reconhecimento do mérito previsto no n.º 1 é objecto de publicitação no serviço pelos meios internos considerados mais adequados.

### **Artigo 29.º**

#### Menção de inadequado

1 — A atribuição da menção qualitativa de *Desempenho inadequado* deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respectivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

- a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador;
- b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.

2 — As necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em acções a incluir no plano de desenvolvimento profissional.

### **Artigo 30.º**

#### Pessoal das Assembleias Municipais

1 — O pessoal afecto a tempo inteiro à assembleia municipal é avaliado pelo respectivo presidente.

2 — Nos casos em que se aplique o disposto no número anterior, o presidente da assembleia municipal, ou outro elemento da mesa em que seja delegada a competência, integra o conselho coordenador da avaliação.

### **Artigo 31.º**

#### Pessoal Não Docente

Ao pessoal não docente vinculado às autarquias locais aplicar-se-á ainda, com as necessárias adaptações, o disposto no diploma que adapta o SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro, ao pessoal da administração local.

## **FASES DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO**

### **Processo de avaliação**

#### **Artigo 32.º**

##### Fases

O processo de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação e definição de objectivos e resultados a atingir;
- b) Realização da auto -avaliação e da avaliação prévia;
- c) Harmonização das propostas de avaliação;



## MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

- d) Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação de desempenho, contratualização dos objectivos e respectivos indicadores e fixação das competências;
- e) Validação de avaliações e reconhecimento de *Desempenhos excelentes*;
- f) Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária;
- g) Homologação;
- h) Reclamação e outras impugnações;
- i) Monitorização e revisão dos objectivos.

### **Artigo 33.º**

#### Planeamento

1 — O planeamento do processo de avaliação, definição de objectivos e fixação dos resultados a atingir obedece às seguintes regras:

- a) O processo é da iniciativa e responsabilidade do dirigente máximo do serviço e deve decorrer das orientações fundamentais dos documentos que integram o ciclo de gestão, das competências de cada unidade orgânica e da gestão articulada de actividades, centrada na arquitectura transversal dos processos internos de produção;
- b) A definição de objectivos e resultados a atingir pelas unidades orgânicas deve envolver os respectivos dirigentes e trabalhadores, assegurando a uniformização de prioridades e alinhamento interno da actividade do serviço com os resultados a obter, a identificação e satisfação do interesse público e das necessidades dos utilizadores;
- c) A planificação em cascata, quando efectuada, deve evidenciar o contributo de cada unidade orgânica para os resultados finais pretendidos para o serviço;
- d) A definição de orientações que permitam assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

2 — O planeamento dos objectivos e resultados a atingir pelo serviço é considerado pelo conselho coordenador da avaliação no estabelecimento de orientações para uma aplicação objectiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho, para a fixação de indicadores, em particular os relativos à superação de objectivos, e para validar as avaliações de *Desempenho relevante* e *Desempenho inadequado*, bem como o reconhecimento de *Desempenho excelente*.

3 — Na fase de planeamento estabelecem-se as articulações necessárias na aplicação dos vários subsistemas que constituem o SIADAP, nomeadamente visando o alinhamento dos objectivos do serviço, dos dirigentes e demais trabalhadores.

4 — A fase de planeamento deve decorrer no último trimestre de cada ano civil.

### **Artigo 34.º**

#### Auto-avaliação e avaliação

1 — A auto-avaliação tem como objectivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2 — A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através de preenchimento de ficha própria, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3 — A avaliação é efectuada pelo avaliador nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, das orientações transmitidas pelo conselho coordenador da avaliação e em função dos parâmetros e respectivos indicadores de desempenho e é presente àquele conselho para efeitos de harmonização de propostas de atribuição de menções de *Desempenho relevante* ou *Desempenho inadequado* ou de reconhecimento de *Desempenho excelente*.

4 — A auto-avaliação e a avaliação devem, em regra, decorrer na 1.ª quinzena de Janeiro.

5 — A auto-avaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.

### **Artigo 35.º**

#### Harmonização de propostas de avaliação

Na 2.ª quinzena de Janeiro, em regra, realizam -se as reuniões do conselho coordenador da avaliação 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 transmitindo, se for necessário, novas orientações aos avaliadores, na sequência das previstas na alínea d) do n.º 1 e no n.º 2



## MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

do artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro e iniciar o processo que conduz à validação dos *Desempenhos relevantes* e *Desempenhos inadequados* e de reconhecimento dos *Desempenhos excelentes*, sendo que, relativamente ao pessoal não docente vinculado às autarquias, o mesmo integra as quotas que forem às mesmas.

### **Artigo 36.º**

#### Reunião de avaliação

- 1 — Durante o mês de Fevereiro e após a harmonização referida no artigo anterior, realizam -se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respectivos avaliados, tendo como objectivo dar conhecimento da avaliação.
- 2 — No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador, identificar as suas expectativas de desenvolvimento bem como abordar os demais efeitos previstos no artigo 52.º Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.
- 3 — Em articulação com o plano de actividades aprovado para o novo ciclo de gestão e considerando os objectivos fixados para a respectiva unidade orgânica, no decurso da reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação nos termos dos artigos seguintes.
- 4 — A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado.
- 5 — No caso de o requerimento acima referido não obter resposta nos prazos legais, traduzida em marcação de reunião, pode o avaliado requerer ao dirigente máximo a referida marcação.
- 6 — A situação prevista nos números anteriores é considerada para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.

### **Artigo 37.º**

#### Contratualização dos parâmetros

- 1 — No início de cada período anual de avaliação, no começo do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objectivos a atingir, é efectuada reunião entre avaliador e avaliado destinada a fixar e registar na ficha de avaliação tais objectivos e as competências a demonstrar, bem como os respectivos indicadores de medida e critérios de superação.
- 2 — A reunião de negociação referida no número anterior deve ser precedida de reunião de análise do dirigente com todos os avaliados que integrem a respectiva unidade orgânica ou equipa, sendo a mesma obrigatória quando existirem objectivos partilhados decorrentes de documentos que integram o ciclo de gestão.

### **Artigo 38.º**

#### Contratualização de objectivos

Sem prejuízo do disposto no artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a contratualização de objectivos a atingir efectua-se de acordo com as seguintes regras:

- a) Os objectivos a atingir por cada trabalhador devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;
- b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador é obrigatória num dos objectivos, quando resulte de diagnóstico efectuado no âmbito de avaliação do desempenho classificado como *Desempenho inadequado*;
- c) Os objectivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

### **Artigo 39.º**

#### Contratualização de competências

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a fixação de competências a avaliar efectua -se de acordo com as seguintes regras:

- a) As competências a desenvolver pelos trabalhadores são definidas e listadas em perfis específicos, decorrentes da análise e qualificação das funções correspondentes à respectiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, e concretizam-se nos modelos específicos de adaptação do SIADAP 3;



## MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

- b) A identificação das competências a demonstrar no desempenho anual de cada trabalhador é efectuada de entre as relacionadas com a respectiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, preferencialmente por acordo entre os intervenientes na avaliação.
- 2 — A selecção das competências a avaliar é efectuada de entre as constantes da lista que se encontra na Portaria n.º 1633/2007, de 31 de Dezembro, sempre que se não verifique o previsto na alínea a) do número anterior, traduzido nos instrumentos regulamentares de adaptação do SIADAP.

### **Artigo 40.º**

#### Regime Transitório

- 1 - Nos três anos civis após a entrada em vigor da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a avaliação dos desempenhos neles prestados pode seguir um regime transitório nos termos dos números seguintes, mediante decisão do dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação.
- 2 - O regime transitório pode ser utilizado na avaliação de trabalhadores desde que estejam cumulativamente reunidas as seguintes condições:
- a) Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respectiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou conferente de diploma do 12.º ano do ensino secundário;
  - b) Se trate de trabalhadores a desenvolver actividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.
- 3 - O regime transitório assenta na avaliação das «Competências» do trabalhador, nos termos previstos na alínea b) do artigo 45.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.
- 4 - As «Competências» são previamente escolhidas para cada trabalhador, em número não inferior a oito.
- 5 - Na escolha das «Competências» aplica-se o disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 36.º e no artigo 68.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, sendo, contudo, obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.
- 6 - Sempre que para o exercício das suas funções o trabalhador estiver em contacto profissional regular com outros trabalhadores ou utilizadores, o avaliador deve ter em conta a percepção por eles obtida sobre o desempenho, como contributo para a avaliação, devendo registá-la no processo de avaliação e reflecti-la na avaliação das «Competências».
- 7 - À avaliação de cada competência no regime transitório aplica-se o disposto no n.º 1 do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.
- 8 - A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respectiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.
- 9 - A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.
- 10 - No regime transitório aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 41.º a 78.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

### **Artigo 41.º**

#### Validações e reconhecimentos

- 1 — Na sequência das reuniões de avaliação, realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação tendo em vista:
- a) A validação das propostas de avaliação com menções de *Desempenho relevante* e de *Desempenho inadequado*;
  - b) A análise do impacte do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de *Desempenho excelente*.
- 2 — O reconhecimento de *Desempenho excelente* implica declaração formal do conselho coordenador da avaliação.
- 3 — Em caso de não validação da proposta de avaliação, o conselho coordenador da avaliação devolve o processo ao avaliador acompanhado da fundamentação da não validação, para que aquele, no prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação.



## MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

4 — No caso de o avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o conselho coordenador da avaliação.

5 — No caso de o conselho coordenador da avaliação não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

### **Artigo 42.º**

#### Apreciação pela comissão paritária

1 — O trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao dirigente máximo do serviço, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.

2 — O requerimento deve ser acompanhado da documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.

3 — A audição da comissão paritária não pode, em caso algum, ser recusada.

4 — A comissão paritária pode solicitar ao avaliador, ao avaliado ou, sendo o caso, ao conselho coordenador da avaliação os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, bem como convidar avaliador ou avaliado a expor a sua posição, por uma única vez, em audição, cuja duração não poderá exceder trinta minutos.

5 — A apreciação da comissão paritária é feita no prazo de 10 dias úteis contado a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

6 — O relatório previsto no número anterior é subscrito por todos os vogais e, no caso de não se verificar consenso, deve conter as propostas alternativas apresentadas e respectiva fundamentação.

### **Artigo 43.º**

#### Homologação das avaliações

A homologação das avaliações de desempenho é da competência do dirigente máximo do serviço, deve ser, em regra, efectuada até 30 de Março e dela deve ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis. A homologação das avaliações do desempenho é da competência do presidente da câmara municipal, também no que concerne ao pessoal não docente vinculado à respectiva autarquia.

### **Artigo 44.º**

#### Reclamação

1 — O prazo para apresentação de reclamação do acto de homologação é de 5 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respectiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

2 — Na decisão sobre reclamação, o dirigente máximo tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como os relatórios da comissão paritária ou do conselho coordenador da avaliação sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

### **Artigo 45.º**

#### Impugnação

1 — Do acto de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação jurisdicional, nos termos gerais.

2 — A decisão jurisdicional favorável confere ao trabalhador o direito a ver revista a sua avaliação ou a ser-lhe atribuída 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 dirigente máximo do serviço, a quem cabe proceder a nova avaliação.

4 - A apreciação e a decisão dos recursos interpostos por pessoal não docente vinculado às autarquias obedecem às regras e procedimentos de impugnação aplicáveis ao restante pessoal ao serviço das mesmas.



## MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

### Artigo 46.º

#### Monitorização

1 — No decorrer do período de avaliação, são adoptados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efectuada a respectiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar:

- a) A reformulação dos objectivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da actividade;
- b) A clarificação de aspectos que se mostrem úteis ao futuro acto de avaliação;
- c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efectivo do desenvolvimento do desempenho, como acto de fundamentação da avaliação final.

2 — O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

### Artigo 47.º

#### Diferenciação de desempenhos

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea a) do artigo 27.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25 % para as avaliações finais qualitativas de *Desempenho relevante* e, de entre estas, 5 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento de *Desempenho excelente*.

2 — As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o número de trabalhadores previstos nos n.ºs 2 a 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, com aproximação por excesso, quando necessário, e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.

3 — As percentagens referidas nos n.ºs 1 e 2 devem ser do conhecimento de todos os avaliados.

4 — A atribuição das percentagens é da exclusiva responsabilidade do dirigente máximo do serviço, cabendo-lhe ainda assegurar o seu estrito cumprimento.

5 — O número de objectivos e competências a fixar nos parâmetros de avaliação e respectivas ponderações devem ser previamente estabelecidos, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, designadamente nos termos previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 58.º da mesma lei, tendo em conta a necessidade de assegurar uma adequada diferenciação de desempenhos.

### Artigo 48.º

#### Agregação por Grupo Profissional

1 - Os grupos profissionais serão agregados da seguinte forma:

Grupo Profissional	N.º Trab.	Total	Agregação
Dirigentes*	----	----	N/A
Técnico Superior	20	20	<b>20</b>
Coord. Técnico + Assistente Técnico + Informática	13 + 20 + 2	22	<b>35</b>
Encarregado Geral + Encarregado Operacional + Assistente Operacional + Fiscal Leituras e Cobranças	1 + 3 + 120 + 1	125	<b>125</b>
<b>TOTAL</b>		<b>180</b>	<b>180</b>

\*Não se aplica

2 — Qualquer alteração à composição dos diferentes grupos profissionais pode originar a necessidade de uma nova agregação, pelo que o quadro deve ser revisto anualmente.



## MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

### INTERVENIENTES NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

#### Artigo 49.º

Intervenientes no processo de avaliação

1 - Intervêm no processo de avaliação do desempenho no Município de Chamusca:

- a) O Avaliador;
- b) O Avaliado;
- c) O Conselho de Coordenação da Avaliação;
- d) A Comissão Paritária;
- e) O dirigente máximo do serviço

2 — A ausência ou impedimento de avaliador directo não constitui fundamento para a falta de avaliação.

#### Artigo 50.º

Avaliador

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:

- a) Negociar os objectivos do avaliado, de acordo com os objectivos e resultados fixados para a sua unidade orgânica ou em execução das respectivas competências, e fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação de objectivos, no quadro das orientações gerais fixadas pelo Conselho Coordenador da Avaliação;
- b) Rever regularmente com o avaliado os objectivos anuais negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;
- c) Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação, nos termos da alínea b) do artigo 45.º e do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro;
- d) Avaliar anualmente os trabalhadores directamente subordinados, assegurando a correcta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
- e) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respectivas necessidades de desenvolvimento;
- f) Fundamentar as avaliações de *Desempenho relevante* e *Desempenho inadequado*, para os efeitos previstos na 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 efectiva e justa avaliação, designadamente quando existam trabalhadores com responsabilidade efectiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados.

3 - O pessoal que se encontra vinculado às autarquias locais, e presta serviço nos agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas, é avaliado pelo respectivo director, que pode delegar essa competência no subdirector ou nos adjuntos.

#### Artigo 51.º

Avaliado

1 — O avaliado tem direito:

- a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objectivos e resultados que tenha contratualizado;
- b) À avaliação do seu desempenho.

2 — Constituem deveres do avaliado proceder à respectiva auto-avaliação como garantia de envolvimento activo e responsabilização no processo avaliativo e negociar com o avaliador na fixação dos objectivos e das competências que constituem parâmetros de avaliação e respectivos indicadores de medida.

3 — Os dirigentes dos serviços são responsáveis pela aplicação e divulgação aos avaliados, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito.

4 — É garantida aos avaliados o conhecimento dos objectivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.

5 — É garantido ao avaliado o direito de reclamação, e de impugnação jurisdiccional.



## MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

### Artigo 52.º

#### Conselho coordenador da avaliação

1 - Junto dos órgãos a que se refere o n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de Dezembro, funciona um conselho coordenador da avaliação, ao qual compete:

- a) Estabelecer directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica do SIADAP 2 e do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão referido no artigo 5.º do referido Decreto Regulamentar;
- 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;
- d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 2 e 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.

2 — O conselho de coordenação da avaliação é presidido pelo presidente da câmara e integra:

- a) Os vereadores que exerçam funções a tempo inteiro;
- b) O dirigente responsável pela área de recursos humanos;
- c) Três a cinco dirigentes, designados pelo presidente da câmara;
- d) O Presidente da Assembleia Municipal ou outro elemento da mesa em que seja delegada a competência;
- e) O Director do agrupamento de escolas ou seus representantes.

3 — A presidência do conselho coordenador da avaliação pode ser delegada nos termos da lei.

4 — O Presidente da Câmara assegura a elaboração do regulamento de funcionamento do conselho coordenador da avaliação, tendo em conta a sua natureza e dimensão.

5 - No respeitante ao pessoal não docente vinculado às autarquias locais, o conselho coordenador da avaliação é o do município respectivo, devendo integrar o director ou directores dos agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas abrangidas, ou os seus representantes.

6 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a câmara municipal deve deliberar a criação, no âmbito do respectivo conselho coordenador da avaliação, de uma secção autónoma para a avaliação do pessoal não docente, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 58.º da Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro.

7 — A secção autónoma é presidida pelo presidente da câmara, que pode delegar essa competência num vereador, devendo a mesma integrar os directores dos agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas respectivas, ou os seus representantes.

8 — O conselho coordenador da avaliação tem composição restrita aos membros do órgão executivo constantes do respectivo conselho e aos dirigentes com grau superior aos dos dirigentes em avaliação quando o exercício das suas competências incidir sobre o desempenho de dirigentes e, no caso de se tratar do exercício da competência referida na alínea e) do n.º 1, aplica -se, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 3 e seguintes do artigo 69.º da Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro.

### Artigo 53.º

#### Comissão paritária

1 — Junto dos órgãos referidos no n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de Setembro, funciona uma comissão paritária com competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados, antes da homologação.

2 — A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da Administração, designados pelo órgão referido no n.º 1 do artigo 3.º do referido decreto regulamentar, sendo um membro do conselho coordenador da avaliação e dois representantes dos trabalhadores por estes eleitos.



## MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

3 — Os vogais representantes da Administração são designados em número de quatro, pelo período de dois anos, sendo dois efectivos, um dos quais orienta os trabalhos da comissão, e dois suplentes.

4 — Os vogais representantes dos trabalhadores são eleitos, pelo período de dois anos, em número de seis, sendo dois efectivos e quatro suplentes, através de escrutínio secreto pelos trabalhadores que constituem o universo de trabalhadores de toda a entidade, ou de parte deles, no caso em que existam várias comissões paritárias.

5 — O processo de eleição dos vogais representantes dos trabalhadores deve decorrer em Dezembro e é organizado nos termos de despacho do presidente do órgão executivo que é publicitado na página electrónica do serviço ou, não existindo página electrónica, em edital na entidade, do qual devem constar, entre outros, os seguintes pontos:

- a) Data limite para indicação, pelos trabalhadores, dos membros da mesa ou mesas de voto, referindo expressamente que, na ausência dessa indicação, os mesmos são designados pelo dirigente competente até 48 horas antes da realização do acto eleitoral;
- b) Número de elementos da mesa ou mesas de voto, o qual não deve ser superior a cinco por cada mesa, incluindo os membros suplentes;
- c) Data do acto eleitoral;
- d) Período e local do funcionamento das mesas de voto;
- e) Data limite da comunicação dos resultados ao dirigente respectivo;
- f) Dispensa dos membros das mesas do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que tem lugar a eleição, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto.

6 — A não participação dos trabalhadores na eleição implica a não constituição da comissão paritária sem, contudo, obstar ao prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação por esse órgão.

7 — Os vogais efectivos são substituídos pelos vogais suplentes quando tenham de interromper o respectivo mandato ou sempre que a comissão seja chamada a pronunciar-se sobre processos em que aqueles tenham participado como avaliados ou avaliadores.

8 — Quando se verificar a interrupção do mandato de pelo menos metade do número de vogais efectivos e suplentes, representantes da Administração, por um lado, ou eleitos em representação dos avaliados, por outro, os procedimentos previstos nos n.ºs 4 e 5 podem ser repetidos, se necessário, por uma única vez e num prazo de cinco dias.

9 — Nos casos do número anterior, os vogais designados ou eleitos para preenchimento das vagas completam o mandato daqueles que substituem, passando a integrar a comissão até ao termo do período de funcionamento desta.

10 — Nas situações previstas no n.º 9, a impossibilidade comprovada de repetição dos procedimentos referidos não é impeditiva do prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação pela comissão paritária.

### **Artigo 54.º**

#### Dirigente máximo do serviço

1 — Compete ao dirigente máximo do serviço:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas do serviço;
- b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro;
- c) Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro;
- d) Assegurar o cumprimento no serviço das regras estabelecidas na referida lei em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;
- e) Homologar as avaliações anuais;
- f) Decidir das reclamações dos avaliados;
- g) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho, que integra o relatório de actividades do serviço;
- h) Exercer as demais competências que lhe são cometidas na referida lei.



## MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

2 — Quando o dirigente máximo não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores ou pelo conselho coordenador da avaliação, no caso previsto no n.º 5 do artigo 69.º da já citada lei, atribui nova menção qualitativa e respectiva quantificação, com a respectiva fundamentação.

3 — A competência prevista na alínea e) do n.º 1 pode ser delegada nos demais dirigentes superiores do serviço.

### **FUNCIONAMENTO DO CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO**

#### **Artigo 55.º**

##### Funcionamento do CCA

O CCA deverá reunir:

- a) No último trimestre do ano para 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;
- b) Na segunda quinzena de Janeiro, para validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de Desempenho Relevante e Inadequado e reconhecimento do Desempenho Excelente.

#### **Artigo 56.º**

##### Convocação das reuniões

As reuniões do CCA são convocadas pelo Presidente ou seu representante, por comunicação individual dirigida a cada um dos seus membros com antecedência mínima de 48 horas e com expressa indicação do dia, hora e local de realização e dos assuntos a tratar.

#### **Artigo 57.º**

##### Deliberações

- 1 — O CCA só pode deliberar quando estejam presentes dois terços do total dos elementos do CCA.
- 2 — Não se verificando o previsto no número anterior, aguardar-se-á 15 (quinze) minutos pela chegada de novos elementos, caso não se consiga assegurar os dois terços, será convocada pelo Presidente nova reunião, com o intervalo de, pelo menos, 24 horas, prevendo-se nessa convocação que o CCA deliberará desde que estejam presentes um terço dos seus membros.
- 3 — A votação processa-se:
  - a) Nominalmente, salvo o disposto nas alíneas seguintes ou disposição legal contrária, votando o Presidente em último lugar;
  - b) Por escrutínio secreto, mediante deliberação expressa do CCA, nomeadamente quando estejam em causa apreciações de comportamentos ou qualidades de pessoas;
  - c) Por simples consenso, quando se trate de deliberações sobre assuntos de mero expediente, verificando o Presidente a falta de oposição.
- 4 — Em caso de empate na votação:
  - a) Tratando-se de votação nominal, o Presidente ou o seu representante tem a prerrogativa do voto de qualidade;
  - b) Tratando-se de votação por escrutínio secreto procede-se a nova votação e, se o empate se mantiver, adia-se a deliberação para a reunião seguinte, onde, se na primeira votação se mantiver o empate, se procederá a votação nominal.
- 5 — Sempre que um membro do CCA, enquanto avaliador, propuser, nesta qualidade, avaliação final, fica impedido de sobre ela se pronunciar no caso de a mesma ser sujeita a parecer e votação no âmbito do CCA.

#### **Artigo 58.º**

##### Actas

1 — De cada reunião, é lavrada acta, a qual conterá um resumo de tudo o que nela tiver ocorrido, designadamente, a data, o local da reunião, os membros presentes, os assuntos apreciados, as deliberações tomadas a forma e o resultado das respectivas votações.



## MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

- 2 – As actas são submetidas à aprovação de todos os membros, devendo ser assinadas por todos os membros presentes.
- 3 – As deliberações do conselho, só são eficazes, após aprovação das respectivas actas, nos termos do número anterior.
- 4 – As actas das reuniões ordinárias integram, em anexo a declaração formal de cumprimento das percentagens máximas legalmente fixadas para atribuição de avaliações iguais ou superiores a Desempenho Relevante, previstas no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.
- 5 – Ainda que, qualquer membro tenha assumido posição diversa, demonstrada através de voto de vencido, a declaração formal a que se refere o número anterior, é assinada por todos os membros do CCA.

### **Artigo 59.º**

#### Voto de Vencido

Os membros do CCA podem fazer constar da acta o seu voto de vencido e as razões que o fundamentam.

### **Directrizes para uma aplicação harmónica do sistema integrado da avaliação do desempenho na Administração Pública**

### **Artigo 60.º**

#### Critérios de desempate

- 1 – Quando, para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro de “Resultados”, a última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.
- 2 – Aos funcionários que obtenham classificação igual ou superior a Desempenho Relevante que não possa ser validada por via da aplicação do sistema de percentagens máximas, serão atribuídos 3 e 5 dias úteis, respectivamente de dispensa a gozar nos moldes previstos no artigo seguinte.
- 3 – A situação não é cumulável com o previsto no artigo seguinte.

### **Artigo 61.º**

#### Irrelevância da classificação de Desempenho Relevante ou Excelente para efeitos de Carreira

Por forma a evitar a desmotivação e o desinteresse dos funcionários, sempre que a obtenção de uma classificação final igual ou superior a Desempenho Relevante não tenha qualquer relevo para efeitos de carreira do avaliado (caso por exemplo das chefias de secção e de pessoal operário que se encontre no topo da carreira) será adoptado o seguinte critério:

- a) Atribuição de três dias úteis de dispensa aos avaliados que obtenham a classificação final de Desempenho Relevante;
- b) Atribuição de cinco dias úteis de dispensa aos avaliados que obtenham a classificação final de Desempenho Excelente;
- c) Os dias de dispensa deverão ser gozados no ano civil da homologação da classificação, após autorização do respectivo dirigente, e não poderão ser utilizados em dias úteis imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de férias.

### **Artigo 62.º**

#### Confidencialidade

- 1 – O processo de avaliação do desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respectivo processo individual.
- 2 – Todos os intervenientes no processo, excepto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.



## MUNICÍPIO DE CHAMUSCA CÂMARA MUNICIPAL

### **Artigo 63.º**

Regime supletivo

Em tudo o omissivo no presente regulamento aplicam-se as disposições legais aplicáveis relativas ao Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho, designadamente a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, adaptada à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de Setembro, e tendo em conta o Decreto Regulamentar n.º 8/2009, de 21 de Maio e a Portaria n.º 759/2009, de 16 de Julho, bem como o Código do Procedimento Administrativo.

### **Artigo 64.º**

Publicitação de resultados

Anualmente é divulgado por cada entidade o resultado global da aplicação do SIADAP, contendo ainda o número das menções qualitativas atribuídas por carreira.

### **Artigo 65.º**

Página electrónica

A informação relativa à aplicação do SIADAP é publicada na página electrónica da autarquia local e, caso não exista, os documentos com tal informação são publicitados por afixação em local adequado ou são objecto de livre acesso em local público.

## **Disposições finais e transitórias**

### **Artigo 66.º**

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor após a sua aprovação pelo Executivo em reunião de Câmara, ratificação pela Assembleia Municipal, posterior publicitação na página da internet e afixação nos vários edifícios municipais.

### Anexo 1

Composição do CCA - Ano 2010

<b>CARGO / NOME</b>
<b>Presidente do CCA (delegada pelo Sr. Presidente da Câmara)</b> Francisco Manuel Petisca Matias
<b>Vereadores a Tempo Inteiro:</b> João Manuel Duarte Lourenço
<b>Secção de Recursos Humanos:</b> Lina Valador
<b>Representação do Dep. Obras, Urbanismo, Ambiente e Serviços Urbanos</b> Coordenador Técnico Maria Teresa Santos
<b>Representação da Divisão Administrativa</b> Coordenador Técnico Maria Helena Neves
<b>Representação Divisão Financeira</b> Coordenador Técnico Alda Maria Simão Monteiro
<b>Representação Divisão Educação, Ensino, Saúde e Acção Social</b> Coordenador Técnico José Manuel Rosário Samora
<b>Representação Divisão Cultura, Desporto, Tempos Livres e Turismo</b> Coordenador Técnico Manuel João Coutinho
<b>Presidente da Assembleia Municipal</b> Francisco Velez
<b>Director Agrupamento de Escolas e Jardins Infância Concelho Chamusca</b> Fernando Miranda Patrício