

Conselho Coordenador da Avaliação (CCA)

REGULAMENTO DE FUNCIONAMENTO

PREÂMBULO

O Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, veio adaptar à Administração Local o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

O SIADAP visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências, constituindo uma importante ferramenta para a gestão dos recursos humanos, permitindo identificar deficiências organizacionais e desequilíbrios funcionais, responsabilizar trabalhadores e dirigentes e criar um clima de exigência e mérito na ação dos serviços.

É criado o Conselho de Coordenação da Avaliação, cuja composição e competências se encontram estabelecidas no artigo 21.º do citado Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

O presente Regulamento dá cumprimento ao disposto no n.º 6 do referido artigo 21.º, nele ficando estabelecidas diretrizes para uma aplicação harmónica do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), encontrando-se prevista a forma de funcionamento do Conselho de Coordenação de Avaliação, adiante designado por CCA, bem como outras disposições que auxiliam a efetiva aplicação do SIADAP.

Assim, ao abrigo do disposto no artigo 20.º dos Estatutos da CIRA - Baixo Vouga, publicados através do anúncio n.º 6215-A/2008, de 16 de outubro (Diário da República, 2.ª série, n.º 201), é aprovado o seguinte regulamento, elaborado nos termos do n.º 6 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

I – Princípios Gerais

Artigo 1.º - Objeto

1. O presente regulamento tem como objetivo estabelecer diretrizes para uma aplicação harmónica do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP2 e SIADAP3), contemplando a forma de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação, adiante designado por CCA, bem como as regras que auxiliam a efetiva aplicação do mesmo e a sua adequação às realidades específicas da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro – Baixo Vouga.

Artigo 2.º - Âmbito de Aplicação

1. O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores e dirigentes da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro - Baixo Vouga, independentemente da modalidade de vinculação e de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo do qual exercem as respetivas funções sem prejuízo das especificidades previstas no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.
2. Ficam excluídos do âmbito do presente regulamento os avençados, prestadores de serviços e os estagiários.



II - Atribuições e Competências do CCA

Artigo 3º - Composição do CCA

1. De acordo com o disposto no artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, junto do Presidente do Conselho Executivo funciona o Conselho de Coordenação de Avaliação (CCA), que integra os seguintes elementos:
 - a) Presidente do Conselho Executivo da Cí Região de Aveiro, que preside ao CCA, sem prejuízo da possibilidade da delegação desta competência nos termos da lei;
 - b) O titular do cargo de Secretário Executivo;
 - c) Os restantes técnicos superiores que desempenham funções de administração, designados pelo Presidente do Conselho Executivo.
2. Quando o CCA o entenda podem participar nas reuniões, sem direito a voto, outros avaliadores que tenham contacto funcional com o avaliado.

Artigo 4º - Competências do CCA

1. Ao abrigo do disposto n.º 1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro, são competências do CCA:
 - a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 — Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes da Administração Pública e do SIADAP 3 — Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública, tendo em consideração o ciclo de anual de gestão;
 - 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 ou, quando se justifique, 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 de "Desempenho Inadequado", bem como proceder ao reconhecimento do "Desempenho Excelente";
 - e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes avaliados;
 - f) Decidir sobre a possibilidade de realização da avaliação nos casos em que o serviço efetivo, por parte do avaliado, tenha decorrido, pelo período temporal necessário, apesar de, pela específica situação funcional, nem sempre em contacto direto com o avaliador;
 - g) Proceder a avaliação, mediante proposta de um avaliador especificamente nomeado pelo Presidente do Conselho Executivo, a requerimento dos interessados e nos termos previstos na lei, para os casos em que não tenha existido avaliação relevante para efeitos da respetiva carreira;
 - h) Fixar os critérios para a ponderação curricular e respetiva valoração, nomeadamente para efeitos da avaliação prevista na alínea anterior;



- i) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe são cometidas.
2. Outras competências do CCA previstas na Lei n° 66-B/2007:
- a) Pronunciar-se, a pedido do dirigente máximo do serviço, sobre as competências a que se deve subordinar a avaliação intercalar dos dirigentes intermédios, escolhidas de entre as constantes do anexo IV da Portaria n° 1633/2007, de 28 de dezembro, sempre que aquele as pretenda estabelecer previamente por despacho (art. 36°, n° 7);
 - b) Deliberar sobre a realização da avaliação de desempenho do trabalhador que se encontre em situação funcional que não tenha permitido contacto direto por um período de 6 meses com o respetivo avaliador (art. 42°, n°3);
 - c) Proceder, nos termos do artigo 43°, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço, à avaliação anual do trabalhador que se encontre nas condições do n° 7 do artigo 42°;
 - d) Proceder, nos termos do n° 5 do art. 29°, à avaliação anual do desempenho do trabalhador que exerça cargo dirigente, e cuja avaliação tenha efeitos na respetiva carreira de origem;
 - e) Fixar previamente, nos termos do art. 43° n° 4, os critérios da ponderação curricular e a respetiva valoração, os quais devem constar em Ata tornada pública;
 - f) Pronunciar-se, junto do dirigente máximo do serviço, no que respeita à aplicação do regime transitório previsto no art. 80°;
 - g) Pronunciar-se, junto do dirigente máximo do serviço, sobre as competências a que se deve subordinar a avaliação dos trabalhadores abrangidos pelo citado regime transitório, escolhidas de entre as elencadas na citada Portaria 1633/2007 para que aquele, querendo, as possa estabelecer por despacho (n° 5 do art. 80°, que remete para o n° 7 do art. 36°).
3. Competências do CCA previstas na Lei n° 12-A/2008, de 27 de fevereiro (diploma que define e regula os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas):
- a) Pronunciar-se, fundamentadamente, nos termos do n° 1 do artigo 48°, junto do dirigente máximo do serviço, sobre a alteração remuneratória de trabalhador que, embora não preenchendo os requisitos previstos no n° 1 do artigo 47°, tenha obtido na última avaliação do desempenho menção máxima ou imediatamente inferior - Desempenho excelente ou Desempenho relevante, observados que sejam os limites fixados pela decisão referida nos n°s 2 e 3 do artigo 46°;
 - b) Pronunciar-se, fundamentadamente, nos termos do n° 2 do mesmo artigo 48°, junto do dirigente máximo do serviço, sobre a alteração remuneratória de trabalhador referido no n° 3 do artigo 47°, para qualquer outra posição remuneratória seguinte àquela em que se encontra, tendo em conta os limites fixados pela decisão referida nos n°s 2 e 3 do artigo 46°, e n° 3 do artigo 48°.
4. O CCA pode delegar, em qualquer dos seus membros, a competência para a prática de atos relativos à execução das suas deliberações.

Artigo 5º - Competências do Presidente do CCA

1. Ao Presidente do CCA compete, especificamente:



Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
Regulamento de Funcionamento do CCA (Junho 2012)

- a) Exarar despacho de nomeação dos membros do Conselho;
- b) Representar o Conselho;
- c) Convocar e presidir as reuniões do Conselho;
- d) Promover o cumprimento das deliberações tomadas por este órgão;
- e) Abrir e encerrar as reuniões, dirigir os trabalhos e assegurar o cumprimento das deliberações;
- f) Estabelecer a ordem do dia de cada reunião do CCA, coadjuvado pelo secretário;
- g) Proceder à homologação das avaliações, salvo se tiver delegado a competência;
- h) Decidir no prazo de 15 dias as reclamações dos avaliados;
- i) Decidir em caso de dúvida ou omissão do presente regulamento.

Artigo 6º - Funções do Secretário

1. O secretário colabora com o presidente do CCA, cabendo-lhe, designadamente:
 - a) Secretariar as reuniões;
 - b) Organizar o expediente e arquivo do CCA;
 - c) Apoiar o Presidente nas convocatórias e preparação das ordens de trabalho;
 - d) Elaborar as atas das reuniões do CCA;
 - e) Colaborar com os dirigentes e avaliadores dos serviços abrangidos pelo CCA, providenciando e organizando a informação no sentido de que todas as avaliações dos colaboradores sejam presentes a homologação e sejam seguidamente comunicadas aos avaliados e ao serviço de Recursos Humanos;
 - f) Gerir os processos de reclamação apresentados ao CCA, providenciando, nomeadamente, a organização da informação necessária ou associada, e efetuando a comunicação da decisão final ao serviço de Recursos Humanos para este, no âmbito das suas competências comunicar ao avaliador e avaliado.
2. O secretário, será designado pelo Presidente, podendo incidir em colaborador alheio ao CCA que, neste último caso, não terá direito a voto.

Artigo 7º - Substituições e impedimentos dos membros do CCA

1. O Presidente é substituído, nas suas ausências e impedimentos, pelo seu substituto legal no Conselho Executivo.
2. O Secretário é substituído, nas suas ausências e impedimentos, por outro membro presente designado pelo Presidente.
3. Quando o secretário não seja membro do CCA, nos termos do nº 2 do artigo 7º, pode o Presidente, em alternativa ao disposto no número anterior, designar o respetivo substituto de entre elementos alheios ao CCA.

Artigo 8º - Mandato

1. Os membros do CCA identificados no artº 3º mantêm-se nas respetivas funções pelo período de dois anos.
2. O mandato referido no número anterior inicia-se no dia 01 de dezembro de cada ano civil, devendo estar presentes na primeira reunião que ocorra a partir daquela data.

Artigo 9º - Colaboração externa

1. Sempre que se considere de utilidade para o processo, poderão ser chamados ao CCA colaboradores que, pela natureza das suas funções, possam contribuir para uma melhor operacionalização do seu funcionamento.
2. O CCA pode, sempre que o entenda necessário, convocar avaliadores e/ou avaliados, no sentido de se munir de informação necessária à fundamentação de uma posterior deliberação.
3. A participação das reuniões do CCA, de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores, não confere o direito a voto.

III - Funcionamento do CCA

Artigo 10º - Reuniões ordinárias do CCA

1. O CCA reunirá ordinariamente de acordo com o calendário a definir, bem como sempre que for julgado necessário, por convocatória do seu Presidente.
2. No decurso do último trimestre do ano anterior ao da avaliação o CCA reunirá com o objetivo de estabelecer orientações para:
 - a) Uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho;
 - b) A fixação de indicadores, em particular os relativos a superação de objetivos;
 - c) Fixar critérios de ponderação curricular e sua valoração;
 - d) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos e competências;
 - e) Estabelecer o número de objetivos 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;
 - f) Validar universo de trabalhadores para efeitos de atribuição de quotas e respetivos critérios de desempate;
 - g) Aprovação do calendário de avaliação para o ano seguinte.
3. Durante a segunda quinzena do mês de janeiro do ano seguinte ao da avaliação o CCA reunirá para:
 - a) Proceder à análise das propostas de avaliação e a sua harmonização, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas a diferenciação de desempenhos transmitindo, se for necessário, novas orientações aos avaliadores;
 - b) Iniciar o processo conducente à validação dos desempenhos relevantes e desempenhos inadequados;
 - c) Iniciar o processo conducente ao reconhecimento dos desempenhos excelentes;

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
Regulamento de Funcionamento do CCA (Junho 2012)

- d) Apresentação dos pedidos de avaliação por ponderação curricular, por parte dos trabalhadores.
4. Durante o mês de março do ano seguinte ao da avaliação o CCA reunirá para:
- a) Validação das propostas de avaliação com menção de "Desempenho Relevante" e "Desempenho Inadequado";
 - b) Emissão de parecer formal do CCA pelo reconhecimento de "Desempenho Excelente";
 - c) Exarar declaração formal do reconhecimento dos "Desempenhos Excelentes" e mandar proceder à sua publicitação interna;
 - d) Devolver aos avaliadores os processos não validados, com a fundamentação da não validação, determinando um prazo para a reformulação da proposta de avaliação ou para fundamentar adequadamente a não reformulação;
 - e) Estabelecer a proposta final de avaliação, no caso de não acolhimento da fundamentação referida na alínea b) do presente número, remetendo-a ao avaliador para que dela seja dado conhecimento ao avaliado.
5. No decurso do mês de abril o CCA reunirá para decidir sobre eventuais reclamações apresentadas, após homologação.
6. Na última reunião do ciclo anual de avaliação o CCA faz uma apreciação global do processo de avaliação, discriminando ainda, quando haja assuntos pendentes, os aspetos mais positivos e mencionando aqueles que necessitam de aperfeiçoamento.
7. Todas as reuniões do CCA são privadas.
8. As reuniões obedecem a uma ordem do dia que é fixada na respetiva convocatória, devendo ser indicados os assuntos a tratar e a data, hora e local da reunião, sendo acompanhadas de toda a documentação a eles respeitantes.
9. As convocatórias devem ser efetuadas com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas.
10. A alteração da data, da hora e da ordem do dia das reuniões pode ocorrer, por motivos excecionais e devidamente justificados, assegurando-se que essa alteração seja comunicada atempadamente a todos os vogais.
11. Das reuniões do CCA serão elaboradas as respetivas atas, com registo das presenças e ausências dos membros, a qual conterà tudo o que nela tiver ocorrido, designadamente os assuntos apreciados, as deliberações tomadas, os fundamentos de todas as não validações de classificações atribuídas, a forma e o resultado das respetivas votações, sem prejuízo de outros conteúdos estipulados na lei habilitante.

Artigo 11º - Reuniões Extraordinárias do CCA

1. O CCA reúne, extraordinariamente, sempre que tiver de emitir parecer sobre as reclamações apresentadas a homologação da avaliação, podendo solicitar, por escrito, a avaliadores e avaliados, os elementos que julgar convenientes, devendo ser sempre respeitado o prazo máximo de 15 dias úteis para a decisão do Presidente do Conselho Executivo.

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
Regulamento de Funcionamento do CCA (Junho 2012)

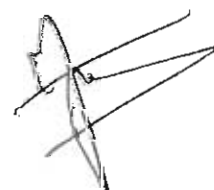
2. O CCA reúne ainda extraordinariamente, sempre que tiver de proceder, dentro do prazo legalmente estipulado para o efeito, a avaliação anual por ponderação curricular prevista na lei, bem como quando for convocado pelo seu Presidente, por sua iniciativa, ou à solicitação de um terço dos seus membros.

Artigo 12º - Deliberações e Votação

1. A votação processa-se:
 - a) Nominalmente, salvo o disposto nas alíneas seguintes ou mediante expressa determinação legal em sentido contrário;
 - b) Por escrutínio secreto, mediante deliberação expressa do CCA, quando as deliberações importem apreciações de comportamentos ou das qualidades de pessoas;
 - c) Por simples consenso, quando se trate de deliberações sobre assuntos de mero expediente, verificando o Presidente a falta de oposição.
2. As deliberações, salvo expressa previsão legal em contrário, são adotadas por maioria dos membros presentes, não se contando para o efeito as abstenções.
3. Em caso de empate:
 - a) Tratando-se de votação nominal, o presidente tem a prerrogativa do voto de qualidade;
 - b) Tratando-se de votação por escrutínio secreto, é a mesma repetida;
 - c) Caso subsista o empate, haverá lugar a votação nominal nos termos do nº1, alínea a), e nº 3, alínea a), deste artigo.
4. O Presidente exerce o direito de voto em último lugar.
5. Os membros do CCA podem fazer constar da ata o seu voto de vencido e as razões que o fundamentam.

Artigo 13º - Quórum

1. Nas reuniões ordinárias do CCA, este só pode reunir quando estiver presente mais de metade do número legal dos seus membros, com direito a voto;
2. Na falta do quórum previsto no número anterior, será pelo Presidente, designado outro dia para a reunião, com a mesma natureza da anteriormente prevista, sendo enviada nova convocatória;
3. A reunião em segunda convocatória realizar-se-á com, pelo menos, um terço dos seus membros, devendo tal menção constar da respetiva convocatória.
4. Só podem ser objeto de deliberação os assuntos incluídos na ordem do dia da reunião, salvo se, tratando-se de reunião ordinária do CCA, pelo menos dois terços dos membros presentes reconhecerem a urgência de deliberação imediata sobre os assuntos.
5. Não podem estar presentes no momento da discussão nem da votação os membros do CCA que se encontrem ou se considerem em situação legal de impedimento, (cfr. artigo 44º do CPA).



Artigo 14º - Atas

1. De cada reunião do CCA é lavrada ata que contém um resumo de tudo o que nela tiver ocorrido, indicando, designadamente, a data e local da reunião, os membros presentes, os assuntos apreciados, as deliberações tomadas e a forma e o resultado das respetivas votações, bem como das declarações de voto.
2. Será elaborado um projeto de ata de cada reunião que será enviado a todos os membros do CCA para apreciação e eventuais comentários ou sugestões, após o que se elaborará a ata definitiva a ser aprovada na reunião seguinte, salvo se, tendo em atenção a natureza ou a urgência da matéria em análise, o Presidente do Conselho determinar a elaboração e a aprovação da ata na reunião a que a mesma diga respeito.
3. As atas são lavradas pelo secretário e aprovadas pelos membros do CCA, sendo assinadas e rubricadas por todos os membros participantes nas reuniões a que as mesmas respeitam.
4. As deliberações do CCA só são eficazes depois de aprovadas as respetivas atas.
5. As atas, após aprovação e assinatura, são arquivadas no arquivo geral da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro.
6. As atas serão publicitadas na página eletrónica da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro.

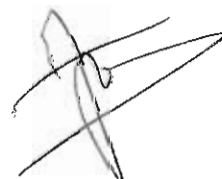
IV – Especificidades sobre o Processo de Avaliação

Artigo 15º - Estabelecimento de objetivos

1. Os objetivos são definidos de acordo com o disposto no Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 04 de setembro e as diretivas definidas pelo CCA.
2. O número de objetivos a fixar para o pessoal abrangido pelo SIADAP 2 não deve ser inferior a cinco nem superior a 10 e para o pessoal abrangido pelo SIADAP 3 o número de objetivos não deve ser inferior a 3 nem superior 6.
3. Considerando a especificidade das funções de alguns trabalhadores, que impliquem o desenvolvimento de um trabalho de equipa ou esforço convergente para uma determinada finalidade, poderão ser estabelecidos objetivos de responsabilidade partilhada, nos termos do disposto no artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Artigo 16º - Definição e avaliação dos objetivos individuais

1. Na formulação dos objetivos individuais, as metas e os níveis de superação a definir devem ser coerentes entre todo o pessoal, pelo que o CCA tomará as medidas adequadas, em ligação com todos os avaliadores.
2. Os objetivos individuais previstos na legislação aplicável, devem ser estabelecidos pelo avaliador direto em consonância com o respetivo dirigente, por forma a garantir a prossecução dos objetivos da entidade em que está inserido o avaliado e também para evitar discrepâncias no estabelecimento de objetivos.
3. Na definição dos objetivos deve assegurar-se a respetiva proporcionalidade aos recursos materiais e tecnológicos disponíveis, bem como à carreira profissional do avaliado.



Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
Regulamento de Funcionamento do CCA (Junho 2012)

Artigo 17º - Revisão de Objetivos e requisitos funcionais de avaliação

1. Os objetivos individuais podem ser revistos sempre que contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo ocorram, devendo nesse caso ser preenchida e assinada por avaliador e avaliado a respetiva ficha de "Reformulação de Objetivos".
2. Caso falem menos de 6 meses para o termo do período de avaliação, e face à ocorrência dos acontecimentos imprevistos referidos no número anterior, a reformulação só poderá consistir na exclusão de um ou mais objetivos. Têm, no entanto, de ficar em vigor pelo menos 3 objetivos depois daquela exclusão.
3. A tudo o não previsto neste artigo deve aplicar-se o artº. 42º da Lei nº. 66-B/2007, de 28 de setembro.

Artigo 18º - Estabelecimento das competências

1. As competências são fixadas por despacho, ouvido o CCA, nos termos do artigo 19º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro e dos artigos 36º, nº 7 e 48º nº 2 da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro.
2. Por cada avaliado abrangido pelo SIADAP 2 e 3 deverão ser estabelecidas 5 (cinco) competências, de acordo com a lista publicada na Portaria nº. 1633/2007, de 31 de dezembro.

Artigo 19º - Harmonização das avaliações

1. A harmonização e validação das classificações iguais ou superiores a "Desempenho Relevante" far-se-á de acordo com a aplicação das respetivas percentagens máximas previstas no artigo 75º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro.
2. Depois das reuniões de avaliação, e em conformidade com o artigo 69º da Lei nº 66-B/2007, realiza-se uma reunião do CCA para efeitos de validação das propostas de avaliação com menções de "Desempenho Relevante" e de "Desempenho Inadequado" e para análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de "Desempenho Excelente".
3. Com base nas orientações existentes que permitam assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação dos desempenhos, o CCA procede à validação das classificações finais que estejam dentro dos limites das quotas estabelecidas no artigo 75º da referida Lei, por ordem decrescente.
4. As classificações finais que não cumpram os requisitos legais, designadamente que não estejam devidamente fundamentadas ou suportadas em parâmetros de avaliação definidos em conformidade com a legislação e regulamentação aplicáveis, não serão validadas pelo CCA, procedendo-se conforme descrito nos números 3 a 5 do artigo 69.º da Lei n.º 66-B/2007.
5. Caso o CCA entenda que, não estando perante a situação descrita no nº 2, está, no entanto, perante uma classificação claramente desajustada (por excesso ou por defeito) ao real desempenho e merecimento de um trabalhador, procederá conforme descrito nos números 3 a 5 do artigo 69º da Lei nº 66-B/2007.
6. Caso após os passos referidos no número anterior ainda subsistam classificações que ultrapassem as quotas definidas no citado artigo 75º, o CCA reunirá de novo, procedendo cfr. o nº 5 do artigo 69º da Lei nº 66-B/2007.
7. Sempre que um membro do CCA, enquanto avaliador, propuser, nesta 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 Conselho.



Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
Regulamento de Funcionamento do CCA (Junho 2012)

8. A validação das propostas de avaliação final correspondentes a "Desempenho Relevante" e de reconhecimento de "Desempenho Excelente" implica declaração formal, assinada por todos os membros do CCA, do cumprimento daquelas percentagens, cabendo ao Presidente do Conselho Executivo assegurar o seu estrito cumprimento.
9. Ainda que qualquer membro tenha assumido posição diversa, demonstrada através de voto de vencido, as declarações formais a que se refere os números anteriores são assinadas por todos os membros do CCA.

Artigo 20º - Não validação das avaliações atribuídas

1. Em caso de não validação da proposta de avaliação, o CCA 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.
2. No caso de o avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o CCA.
3. No caso de o CCA 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.

Artº. 21º - Ausência de avaliação de desempenho

1. Verifica-se ausência de avaliação nas situações previstas nos nºs 3, 5 e 7, do artigo 42º, da Lei nº. 66-B/2007, designadamente:
 - a) No caso de trabalhador que tenha relação jurídica de emprego público e prestado serviço efetivo em contacto funcional com o respetivo avaliador por um período inferior a seis meses; e
 - b) No caso de trabalhador que tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos seis meses mas não tenha o correspondente serviço efetivo.
2. Nos casos previstos no número anterior o avaliado pode requerer a realização da avaliação ao dirigente máximo do serviço, que nomeia avaliador para o efeito.
3. A proposta avaliação é feita pelo avaliador nomeado através de ponderação curricular, nos termos previstos no art. 43º, da Lei nº 66-B/2007.
4. O CCA analisa a avaliação proposta e atribui a avaliação final.

Artigo 22.º - Igualdade de classificação final

1. De acordo com o estipulado no artigo 84º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro sempre que, existindo igualdade de classificação final entre dois ou mais avaliados do mesmo grupo profissional e por via da aplicação do sistema quotas de "Relevante" ou de "Excelente", só possa ser atribuída a uma parte dos avaliados com classificações iguais, adotar-se-ão os seguintes critérios de desempate, pela ordem indicada:
 - o 1.º - Será preferido o avaliado com maior classificação quantitativa no parâmetro "Resultados", ou no caso das avaliações por ponderação curricular, no parâmetro "Experiência Profissional";
 - o 2.º - Será preferido o avaliado com melhor avaliação de desempenho no ano anterior;
 - o 3.º - Será preferido o avaliado com mais tempo de serviço da carreira;



Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
Regulamento de Funcionamento do CCA (Junho 2012)

- o 4.º - Será preferido o candidato com mais tempo de serviço em funções públicas.
2. Caso após a aplicação destes critérios subsista o empate, o Presidente do CCA designará quem terá prioridade na obtenção da melhor classificação, fundamentando a sua opção.
 3. O mesmo avaliado não poderá ser beneficiado em dois anos consecutivos ou em mais de dois anos alternados em cada período de cinco anos, do desempate estabelecido no número anterior.

Artigo 23º - Diferenciação de Resultados

1. Nos termos do artigo 75º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, e sem prejuízo do disposto na alínea a) do artigo 27.º do mesmo diploma, a diferenciação de desempenhos é garantida pela percentagem 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. Sendo a atribuição das percentagens da exclusiva responsabilidade do Presidente do Conselho Executivo, este pode alterar os valores referido no número anterior, com sujeição ao cumprimento dos valores máximos previstos na lei.
3. As percentagens referidas nos números anteriores incidem sobre o número de trabalhadores previstos nos nºs 2 a 7 do artigo 42.º da Lei nº 66-B/2007, citada, com aproximação por excesso, quando necessário, são distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras previstas na Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, e devem ser do conhecimento de todos os avaliados.
4. Para efeitos do número anterior, os trabalhadores serão agrupados segundo as respetivas carreiras, designadamente:
 - o Carreira Técnica Superior;
 - o Carreira Assistente Técnico;
 - o Carreira Assistente Operacional.
5. O responsável pelo controlo do SIADAP tem a responsabilidade de, imediatamente a seguir ao final do período de avaliação e antes das reuniões do CCA, elaborar uma listagem de todas as avaliações de "Desempenho Relevante" e de "Desempenho Excelente", bem como informação de todos os elementos necessários ao apuramento do previsto no nº3.
6. A listagem mencionada no número anterior deverá também conter: a classificação da avaliação do desempenho anterior de cada avaliado, a carreira e respetivo tempo de serviço relevante, o tempo de serviço no exercício de funções públicas, a posição remuneratória e a profissão ou atividade.

Artigo 24º - Arredondamentos nas classificações

1. A avaliação final quantitativa dos avaliados será expressa de forma simples, com três casas decimais, arredondada à terceira casa decimal.

Artigo 25º - Avaliação por ponderação curricular

1. A ponderação curricular pode ser requerida pelos trabalhadores nos termos do disposto no artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28/12 (SIADAP), que tenham uma relação jurídica de emprego público com pelo menos seis meses mas não tenham o correspondente serviço efetivo e que pretendam a avaliação da última avaliação atribuída no âmbito do SIADAP ou não tenham avaliação atribuída no âmbito do SIADAP.

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
Regulamento de Funcionamento do CCA (Junho 2012)

2. Nos termos do disposto nos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º, conjugado com o n.º 5 do artigo 29.º e no n.º 3 do artigo 85.º, todos da Lei acima referida, a avaliação dos dirigentes com efeitos na respetiva carreira pode ser obtida por ponderação curricular, solicitada anualmente, a efetuar pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) mediante proposta de avaliador nomeado para o efeito, nos casos em que se pretenda a alteração da última avaliação atribuída no âmbito do SIADAP ou não tenham avaliação atribuída no âmbito do SIADAP.
3. O pedido de ponderação curricular, solicitada pelo trabalhador é obrigatoriamente acompanhado do Requerimento e do Currículo Profissional do trabalhador, referente ao ano a avaliar, bem como de outra documentação que o trabalhador considere relevante para apreciação do seu mérito, cfr determina o n.º 1 do artigo 2.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 04/02.
4. Os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular a que se refere o artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, bem como os procedimentos a que a mesma deve obedecer, estabelecidos e aprovados pelo CCA, são aplicáveis a todas as avaliações por ponderação curricular efetuadas a partir de 1 de Janeiro de 2012.
5. Será especificamente nomeado um avaliador, para efetuar a avaliação por ponderação curricular, nos termos e para os efeitos do artigo 42.º, n.º 7 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 e dezembro.
6. O prazo para os dirigentes e demais trabalhadores solicitarem a avaliação da ponderação curricular, nos termos do artigo 42.º, n.º 7, da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 é fixado em reunião ordinária do CCA.
7. O serviço de Recursos Humanos deverá comunicar, para efeitos do disposto no n.º 2 artigo 2.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 04/02, aos trabalhadores que se encontrem abrangidos pelos n.ºs 5 e 6 do artigo 42.º do SIADAP, que poderão solicitar a ponderação curricular, no prazo indicado em 6.
8. A avaliação de desempenho por ponderação curricular respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei n.º 66 -B/2007, de 28/12.
9. Cada um dos elementos de ponderação curricular referidos no n.º 1 do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010 é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, de acordo com critérios a definir pelo CCA, não podendo, em qualquer caso, ser atribuída pontuação inferior a 1, como previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 04/02.

Artigo 26.º - Avaliação de contratados

1. Ao pessoal contratado deverão ser fixados objetivos sempre que o respetivo contrato tenha uma duração igual ou superior a seis meses ou quando, somando o período da renovação do contrato, aquele limite de tempo for ultrapassado.
2. Caso o contrato se inicie antes de 30 de junho e tenha um prazo igual ou superior a seis meses, o respetivo avaliador fixará os objetivos e competências ao contratado para o tempo que faltar até ao final do ano, no prazo máximo de 10 dias úteis após o início do contrato.
3. Caso ocorra cessação de funções antes do período de avaliação se iniciar (01 de janeiro do ano seguinte à avaliação), não será feita avaliação ao pessoal contratado, independentemente de lhe terem sido fixados objetivos no início do período de avaliação, a menos que este a solicite e que estejam cumpridos os requisitos funcionais para a avaliação previstos no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007.



Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
Regulamento de Funcionamento do CCA (Junho 2012)

4. A avaliação dos contratados obedece à tramitação prevista para a avaliação, salvo no que diz respeito às datas fixadas para as fases a seguir mencionadas:

Fase	Limite
Fixação de Objetivos (1)	10 dias úteis após o início do contrato
Requerimento a solicitar avaliação (2)	5 dias úteis após a cessação do contrato
Auto-avaliação e Avaliação	10 dias úteis após a receção do requerimento

(1) Caso o contrato se inicie antes de 30 de junho e tenha um prazo igual ou superior a seis meses. Se ocorrer cessação de funções antes do período de avaliação se iniciar (01 de janeiro do ano seguinte à avaliação), não será feita avaliação ao pessoal contratado.

(2) O pessoal contratado que cessa funções antes do período de avaliação iniciar, deve solicitar a avaliação de desempenho da período a que respeita.

V – Disposições Finais

Artigo 27º - Confidencialidade

1. Ao abrigo do artigo 21º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 04 de setembro, são os seguintes os princípios que obrigam à confidencialidade por parte dos membros do Conselho de Coordenador da avaliação:
 - a) O processo da avaliação de desempenho tem caráter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respetivo processo individual.
 - b) Todos os intervenientes no processo, exceto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria. Ficam igualmente sujeitos ao dever de sigilo todos os avaliadores e avaliados, a quem o conselho tenha solicitado colaboração nos termos do artigo 10º deste regulamento.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, é divulgado no organismo o resultado global da avaliação contendo o número das menções qualitativas atribuídas, bem como o número de casos em que se verificou avaliação extraordinária.

Artigo 28º - Casos omissos

1. Em tudo o que não estiver previsto no presente regulamento aplica-se o disposto no Código do Procedimento Administrativo, bem como os diplomas legais e regulamentares que regem o Sistema Integrado da Avaliação de Desempenho na Administração Pública.

Artigo 29º - Alteração ao Regulamento

1. O presente Regulamento poderá ser alterado sempre que a experiência da sua aplicação demonstrar que tal se revela necessário.
2. A alteração deste Regulamento depende de aprovação do CCA e de homologação do Presidente do Conselho Executivo.

Artigo 30º - Publicidade do Regulamento

1. O presente Regulamento, nos termos e para os efeitos do artigo 26º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro, será publicitado na página eletrónica da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, em www.regiaodeaveiro.pt/siadap.

Artigo 31º - Entrada em vigor

1. O Presente regulamento entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo CCA.

