



Handwritten signatures in blue ink, including names like Ricardo António Nascimento and others.

Câmara Municipal da Ribeira Brava


Conselho Coordenador de Avaliação para o ano 2025

ATA Nº1

Ao quarto dia do mês de dezembro do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu pelas quinze horas, na Vila da Ribeira Brava, no Edifício dos Paços do Município e Sala de Reuniões, o Conselho Coordenador de Avaliação, adiante designado por CCA, estando presentes o Presidente deste órgão e Presidente do CCA, Ricardo António Nascimento; Jorge Manuel Faria dos Santos, Vice-presidente, com os pelouros da ação social, saúde, habitação social, obras particulares, cultura e artesanato, natalidade e infância, comércio, mercados e feiras; Rafael João Figueira de Sousa, Vereador a tempo inteiro com os pelouros dos transportes, trânsito e prevenção rodoviária, educação e juventude, desporto, associativismo, cemitério e bem-estar animal; José Paulo Santos Andrade, Vereador a tempo inteiro com os pelouros das obras públicas, manutenção, limpeza e conservação do espaço público, proteção civil, agricultura, ambiente, praias e espaços verdes, recursos humanos; José Anatólio Gonçalves, Dirigente intermédio de 2.º grau, com o cargo de Chefe da Divisão de Ordenamento do Território e Serviços Municipais-DOTSM; Paulo David Jesus Canha Jardim, Dirigente intermédio de 2º grau, com o cargo de Chefe da Divisão de Obras Particulares e Controlo – DOPC, que secretaria.

Deu-se início com a seguinte ordem de trabalhos:

1. Informações;
2. Competências do CCA;
3. Diretrizes e orientações para a aplicação do SIADAP 3, nomeadamente, no que diz respeito a harmonização de avaliação de desempenho a aplicar para o ano 2025;
4. Diretrizes e orientações genéricas em matéria de fixação de objetivos e escolha de competências para o ano 2025;
5. Definição de quotas;

- 
6. Intervenientes no processo de avaliação do SIADAP;
 7. Aprovação dos critérios de ponderação curricular referentes à avaliação de desempenho respeitante ao ano 2025, em conformidade com o artigo 43.º, n.º 4 da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, e de acordo com o Despacho Normativo 4- A/2010, de 4 de fevereiro;
 8. Proposta de designação do avaliador para a avaliação por ponderação curricular respeitante ao ano de 2025;
 9. Definição de critérios de desempate;
 10. Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação para o ano de 2025.

Ponto 1: Informações

Deu-se início aos trabalhos com uma breve introdução feita pelo Presidente do Conselho Coordenador de Avaliação, que começou por salientar a importância da implementação do Sistema de Avaliação e Desempenho. O Presidente do CCA sublinhou igualmente que a n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, foi objeto de várias alterações legislativas, sendo a mais recente e profunda, a quarta alteração, operada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.

Esta mais recente alteração, entre outras modificações, introduziu novas percentagens de quotas para as avaliações de desempenho no SIADAP 3 (referente aos trabalhadores) e novas menções qualitativas e quantitativas.

Ponto 2: Competências do CCA

Em cumprimento do disposto no artigo 58.º, n.º 1 da Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua atual redação, compete ao Conselho Coordenador de Avaliação (CCA):


- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão;

- APR
4
Karlina
- 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 unidade orgânica ou por carreira;
 - d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho de muito bom, bom e irregular, bem como proceder ao reconhecimento de desempenho excelente;
 - e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados;
 - f) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe são cometidas;
 - g) Definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação, bem como os seus efeitos, designadamente em matéria de harmonização das propostas de avaliação;
 - h) Garantir, no início de cada ciclo de avaliação, o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação e das orientações a que se refere a alínea b);
 - i) Atribuir, nos casos de não validação das avaliações de desempenho de muito bom, bom ou inadequado, classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 50º da lei suprarreferida.

Ponto 3: Diretrizes e orientações para a aplicação do SIADAP 3, nomeadamente, que diz respeito a harmonização de avaliações de desempenho a aplicar para o ano 2025

O Conselho Coordenador de Avaliação decidiu, para efeitos do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores desta Câmara Municipal (SIADAP 3):

1. Que deverá haver harmonização na definição dos objetivos e harmonização dos indicadores e medida, de forma a evitar desigualdades entre os trabalhadores.

- 
2. A definição dos objetivos deve ocorrer durante o mês de fevereiro, após aprovação dos objetivos para a unidade orgânica, tendo o Conselho Coordenador de Avaliação, fixado em 3, número de objetivos para o ano de 2025.
 - a) Os objetivos devem estar alinhados com a estratégia definida nos instrumentos de gestão, designadamente os objetivos estratégicos aprovados pela Câmara Municipal da Ribeira Brava;
 - b) Os objetivos devem ser específicos, mensuráveis, limitados no tempo, realizáveis e tanto quanto possível, consensuais;
 - c) Os objetivos devem refletir algum grau de complexidade e a qualidade exigível, atenta a restrição imposta quanto à percentagem máxima para desempenho muito bom (30%), bom (30%) e excelente (10% dentro dos desempenhos muito bom).
 3. A classificação final, como resultado da média ponderada das pontuações obtidas, deverá incidir sobre a ponderação de 60% para o parâmetro “resultados” e de 40% para o parâmetro competências, no caso SIADAP 3, com exceção das carreiras de assistente técnico, assistente operacional e da carreira especial de técnico de sistemas e tecnologias de informação, em que a avaliação final resulta da média aritmética simples das pontuações atribuídas às 8 competências.
 4. Foi também proposto que a classificação final dos dirigentes, como resultado da média ponderada das pontuações obtidas, incida sobre a ponderação de 75% para o parâmetro “resultados” e de 25% para o parâmetro "competências".

Ponto 4: Diretrizes e orientações genéricas em matéria de fixação de objetivos e escolha de competências para o ano de 2025

O CCA destacou o facto de o SIADAP ter como objetivo contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade do serviço da Administração Pública, 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, pelo que é fundamental a correta definição dos objetivos bem como as suas características.

Os objetivos devem ser:

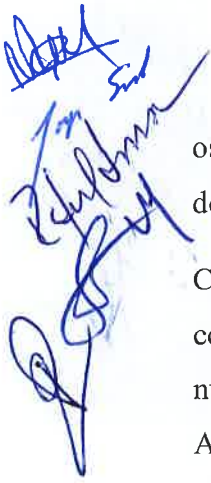
- a) Coerentes, específicos, claros e precisos;
- b) Mensuráveis;
- c) Atingíveis;
- d) Realistas;
- e) Calendarizados.

Por sua vez os indicadores de medida devem ser:

- a) Credíveis;
- b) Fáceis de recolher;
- c) Claros;
- d) Comparáveis;
- e) Permitir a medição efetiva dos resultados que se pretendem alcançar.

O Conselho Coordenador de Avaliação, fixou em 3, número de objetivos para as carreiras de Técnico Superior e Especial de Fiscalização. Para as carreiras de Assistente Operacional, e Assistente Técnico e Técnico de Informática, e considerando a possibilidade prevista no artigo 45.º-A, por força do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que faz um aditamento ao Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual) o CCA pronunciou-se positivamente sobre a avaliação do desempenho das referidas carreiras incidir **unicamente** sobre o parâmetro competências, deixando de serem definidos objetivos, considerando que são trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2, que desenvolvem atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas. Importa ainda referir que na escolha das competências aplica-se o disposto no artigo 48.º, sendo, contudo, obrigatória uma competência relativa à capacidade de realização e orientação para os resultados.

Quanto aos dirigentes intermédios, no início da sua comissão de serviço e no quadro das suas competências legais, negociam com respetivo avaliador a definição dos objetivos, quantificados e calendarizados, a atingir no decurso do exercício de funções, bem como



os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados, num total máximo de 4.

Conforme o referido anteriormente, o CCA definiu o número máximo de 5 competências para as carreiras de Técnico Superior e Especial de Fiscalização, e o número máximo de 9 competências para as carreiras de Assistente Operacional, Assistente Técnico e Técnico de Informática, sendo que definiu 8 competências para as categorias de Assistente Operacional, Assistente Técnico e Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação (deste grupo de competências, 2 serão definidas pelo CCA e as restantes 6 serão negociadas entre o avaliador e o avaliado) e 9 competências para as categorias de Encarregado Operacional e Coordenador Técnico (deste grupo de competências, 3 serão definidas pelo CCA e as restantes 6 serão negociadas entre o avaliador e o avaliado), todas escolhidas de entre as listas publicadas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro:

CARREIRA	OBJETIVOS	COMPETÊNCIAS (*)
Técnicos Superiores /Fiscalização	3	1 – Orientação para o serviço público; 4 – Orientação para os resultados; Estas competências têm carácter obrigatório. Deverão ser fixadas mais três competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.
Coordenadores Técnicos	0	1 – Orientação para o serviço público; 4 – Orientação para os resultados; 16 – Coordenação de equipas; Estas competências têm carácter obrigatório. Deverão ser fixadas mais seis competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.
Assistentes Técnicos/ Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	0	1 – Orientação para o serviço público; 4 – Orientação para os resultados; Estas competências têm carácter obrigatório. Deverão ser fixadas mais seis competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.

Encarregados Operacionais	0	1 – Orientação para o serviço público; 4 – Orientação para os resultados; 16 – Coordenação de equipas; Estas competências têm caráter obrigatório. Deverão ser fixadas mais seis competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.
Assistentes Operacionais	0	1 – Orientação para o serviço público; 4 – Orientação para os resultados; Estas competências têm caráter obrigatório. Deverão ser fixadas mais seis competências a negociar entre o avaliador e o avaliado.

Handwritten signature and notes in blue ink.

Ficou decidido indicar de igual forma 5 competências para os **Dirigentes Intermédios**, as quais serão definidas por despacho do dirigente máximo do serviço, tendo sido propostas as seguintes: 1 – orientação para o serviço público; 4 – orientação para os resultados; 5 – análise crítica e resolução de problemas; 8 - iniciativa; 17 – gestão e direção da organização.

Ponto 5: Definição de quotas

Relativamente às quotas a aplicar no próximo ano 2025, foi fixada a percentagem máxima de 30% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Muito Bom e Bom, e de entre as menções de muito bom, 10% para o Desempenho de Excelente.

(O universo de incidência das percentagens é constituído pelos trabalhadores a desempenhar funções no serviço que reúnam os requisitos de avaliação e pelos trabalhadores que requeiram avaliação por ponderação curricular, (artigo 75.º do SIADAP).

Ponto 6: Intervenientes no processo de avaliação do SIADAP

São intervenientes no processo de avaliação, os sujeitos indicados no número 1 do artigo 55º da Lei 66-B/ 2007, de 28 de dezembro, na versão atualizada, ditando o disposto no número 2 do artigo 56.º que a “ausência ou impedimento de avaliador direto

Alves
R. P. Alves
2024

não constitui fundamento para a falta de avaliação”. Assim, compete ao CCA clarificar estas situações nos termos do artigo 42.º, da Lei 66-B/ 2007, de 28 de dezembro, na redação atual.

Nesta ótica, e atendendo ainda a que em alguns casos não temos avaliadores diretos, como é o caso do Gabinete de Apoio à Presidência, do Gabinete Jurídico, Contencioso, Contraordenações e Execuções Fiscais e da Unidade de Gestão Financeira e Administração Geral, onde estão inseridos trabalhadores, dificultando o conceito da figura de avaliador como interveniente do processo SIADAP, sugere-se que o dirigente máximo do serviço defina os avaliadores para a execução do processo respeitante ao ano 2025, tendo o CCA decidido indicar o Vereador José Paulo Santos Andrade para ser designado como avaliador relativamente aos trabalhadores pertencentes aos gabinetes/Unidade acima referidos, devendo para o efeito cumprir com o disposto no número 2, do artigo 56.º da Lei 66-B/ 2007, de 28 de dezembro, na versão atualizada, ou seja, recolher e registar os contributos que considerarem “... adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação, designadamente quando existam trabalhadores com responsabilidade efetiva de coordenação, e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados”.

Nas restantes divisões/unidades, os trabalhadores serão avaliados pelos respetivos chefes de divisão/coordenador da unidade.

Ponto 7: Aprovação dos critérios de ponderação curricular referentes à avaliação de desempenho respeitante ao ano 2025, em conformidade com o artigo 43.º, n.º 4 da Lei 66-B/ 2007, de 28 de dezembro, na atual redação

Cumprindo com o disposto no artigo 43.º, n.º 4 da Lei 66-B/ 2007, de 28 de dezembro, na atual redação, conjugado com o Despacho Normativo 4-A/2010, de 8 de fevereiro, o Conselho Coordenador de Avaliação, aprovou por unanimidade a Ponderação Curricular e a respetiva valoração para ano avaliativo de 2025, considerando seguintes elementos:

1. A avaliação dos trabalhadores por Ponderação Curricular (PC) obedecerá à seguinte fórmula:

$$PC = (HAP \times 0,10) + (EP \times 0,55) + (VC \times 0,20) + (ECD \times 0,15)$$

Quando for atribuída pontuação de 1 ao conjunto dos elementos do ECD, as ponderações da fórmula da Ponderação Curricular são alteradas para a seguinte fórmula:

$$PC = (HAP \times 0,10) + (EP \times 0,60) + (VC \times 0,20) + (ECD \times 0,10)$$

A Ponderação Curricular é solicitada pelo trabalhador através de requerimento apresentado ao dirigente máximo do serviço e presidente CCA, até 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação, o qual deve ser acompanhado da documentação que o trabalhador considere relevante, podendo juntar declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

Em que:

HAP - Habilitações Académicas e Profissionais;

EP - Experiência Profissional;

VC - Valorização Curricular;

ECD - Exercício de Cargos Dirigente ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

2. **Habilitações académicas e profissionais:**

2.1. As habilitações académicas e profissionais serão aferidas, por carreira, com os seguintes critérios:

a) No caso de trabalhador da carreira de **Técnico Superior:**

- Doutoramento - 5 pontos;

- Licenciatura ou mestrado - 3 pontos;

Alterar
1000
Rafael
2000

- Bacharelato - 1 ponto.

b) No caso de trabalhador de carreira de Assistente Técnico, Coordenadores Técnicos, Fiscal Municipal e Técnico de Informática:

- Bacharelato ou superior - 5 pontos;

- 12º ano ou superior - 3 pontos;

- 9º ano ou outros - 1 ponto.

c) No caso de trabalhador da carreira de Assistente Operacional e Encarregado Operacional:

- 12º ano ou superior - 5 pontos;

- 9º ano - 3 pontos;

- Outros - 1 ponto.

3. A **Experiência Profissional** será avaliada de acordo com a seguinte fórmula:

3.1. No caso de trabalhadores da carreira de Técnico Superior.

$$EP = 0,5 \times TSP + 0,3 \times TSC + 0,2 \times PRI$$

Em que:

EP - Experiência Profissional;

TSP - Tempo de Serviço na Função Pública;

TSC - Tempo de Serviço na Carreira;

PRI – Projetos de relevante interesse.

Onde, a pontuação para o tempo de serviço na Função Pública é a seguinte:

- Superior a 20 anos - 5 pontos;
- De 5 a 20 anos - 3 pontos;
- Inferior a 5 anos - 1 ponto.

Onde, a pontuação para o tempo de serviço na Carreira é a seguinte:

- Superior a 5 anos - 5 pontos;
- De 3 a 5 anos - 3 pontos;
- Inferior a 3 anos - 1 ponto.

Onde, a pontuação para projetos de relevante interesse:

- Três ou mais projetos de interesse relevante - 5 pontos;
- Um ou dois projetos de interesse relevante - 3 pontos;
- Nenhum projeto de interesse relevante - 1 ponto.

3.2. No caso de trabalhadores da carreira de Assistente Técnico, Coordenadores Técnicos, Fiscal Municipal e Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação:

$$EP = 0,3 \times TSP + 0,2 \times TSC + 0,4 \times TSG + 0,1 \times PRI$$

Em que:

TSG - Tempo de Serviço na Categoria.

Onde, a pontuação para o tempo de serviço na Função Pública é a seguinte:

- Superior a 5 anos - 5 pontos;
- De 3 a 5 anos - 3 pontos;
- Inferior a 3 anos - 1 ponto.

A restante pontuação a atribuir aos parâmetros é aplicada da mesma forma, que a aplicada no ponto anterior (Ponto 3.1).

3.3. No caso de trabalhadores da carreira de Assistente Operacional e Encarregado Operacional:

$$EP = 0,3 \times TSP + 0,2 \times TSC + 0,5 \times TSG$$

A pontuação a atribuir aos parâmetros é aplicada da mesma forma, que a aplicada nos pontos anteriores (Ponto 3.1 e 3.2).

4. A Valorização Curricular engloba a participação em ações de formação, estágios, colóquios, jornadas, congressos, palestras, seminários, ações de sensibilização, entre outros, tendo estes que apresentar o documento comprovativo, e desde que sejam relevantes para as funções exercidas.

A Valorização Curricular é calculada da seguinte fórmula:

$$FP = 0,40 \times FP \text{ do ano} + 0,60 \times FP \text{ dos anos anteriores}$$

Onde, a pontuação para o resultado da Formação Profissional relacionada com a área funcional, é a seguinte:

- Superior a 100 horas - 5 pontos;
 - De 30 a 100 horas - 3 pontos;
 - Inferior a 30 horas - 1 ponto;
 - Igual a 0 horas - 0 pontos.
5. O Exercício de cargos dirigentes ou outras funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, serão aferidos, por carreira, quanto ao exercício de Cargos Dirigentes ou Outros Cargos; Funções de Reconhecimento de Interesse Público e Funções de Reconhecido Interesse Social, de acordo com a seguinte fórmula:

$$ECD = \frac{2 \times C + FRIP + FRIS}{4}$$

Em que:

ECD - Exercício de Cargos Dirigentes;

C - Cargos;

FRIP - Funções de Reconhecimento de Interesse Público;

FRIS - Funções de Reconhecimento de Interesse Social.

5.1. Exercício de cargos dirigentes:

Carreira	Fator	Descrição	Pontuação
Técnicos Superiores	Exercício de Cargos Dirigentes	Cargos de direção superior	5 pontos
		Cargos de direção intermédia	3 pontos
		Sem exercício de cargos dirigentes	1 ponto
Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos, Técnico de Informática, Fiscal Municipal, Coordenadores Técnicos, Assistente Operacional e Encarregados Operacionais	Exercício de Funções de Chefia	Com função de coordenação com designação formal	5 pontos
		Com função de coordenação sem designação formal	3 pontos
		Sem função de coordenação	1 ponto

5.2. Funções de Reconhecimento de Interesse Público:

Carreira	Descrição	Pontuação
Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos, Técnico de Informática, Fiscal Municipal, Coordenadores Técnicos, Assistente Operacional e Encarregados Operacionais	Titular de órgão de soberania Nacional ou Regional	5 pontos
	Titulares de órgãos Autárquicos, Chefes de Gabinete, Adjunto de Gabinete, Assessor, equivalentes	3 pontos
	Sem exercício de cargos	1 ponto

5.3. Funções de Reconhecimento de Interesse Social:

Carreira	Descrição	Pontuação
Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos, Técnico de Informática, Fiscal Municipal, Coordenadores Técnicos, Assistente Operacional e Encarregados Operacionais	Exercício de cargos diretivos	5 pontos
	Exercício de funções a qualquer título	3 pontos
	Sem exercício de cargos ou funções	1 ponto

Avaliação Final:

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjunto de elementos de ponderação curricular, referidos no artigo

n.º 3, do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, e no número 1 do ponto 7 desta ata.

Em Função de pontuação obtida para a Avaliação Final, resultará a menção qualitativa de:

- Desempenho Muito Bom, correspondente a uma avaliação final de 4 a 5 valores;
- Desempenho Bom, correspondente a uma avaliação final de 3,500 a 3,999 valores;
- Desempenho Regular, correspondente a uma avaliação de 2 a 3,499 valores.
- Desempenho Inadequado, correspondente a uma avaliação de 1 a 1,999 valores.

Em cumprimento do número 3, do artigo 43.º, da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, nas avaliações resultantes de ponderação curricular terão que ser cumpridas as regras da diferenciação do desempenho, e a escala de avaliação quantitativa e qualitativa do SIADAP.

Ponto 8: Proposta de designação de avaliador para os requerimentos por ponderação curricular

Deu-se início aos trabalhos com a proposta de designação do avaliador para a ponderação curricular relativamente ao ano de 2025. Assim, atendendo aos conhecimentos, experiência e aptidão que tem vindo a ser demonstrada em matéria de SIADAP, decidiu o CCA propor ao dirigente máximo do serviço, a nomeação do Eng.º José Anatólio Gonçalves, dirigente intermédio de 2.º grau, com o cargo de chefe de divisão de ordenamento do território e serviços municipais - DOTSM, para exercer as competências de avaliador dos trabalhadores que vierem a solicitar ponderação curricular.



Ponto 8: Definição de critérios de desempate

Quando for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente:

- 1º. Avaliação obtida no parâmetro de “Resultados”;
- 2º. Avaliação no parâmetro “Competências”;
- 3º. Classificação da última avaliação de desempenho;
- 4º. Tempo de serviço relevante na carreira;
- 5º. Tempo de serviço no exercício de funções públicas;
- 6º. Maior número de pontos desde a última progressão, caso não tenha beneficiado deste critério de desempate no biénio anterior.

Ponto 10: Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação a aplicar durante o ano 2025

O Conselho Coordenador de Avaliação aprovou por unanimidade, Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação para o ano de 2025, conforme anexo I à presente ata.

Não havendo mais nada a tratar, o Presidente do Conselho Coordenador de Avaliação encerrou a reunião, pelas doze horas, tendo-se lavrado a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes.

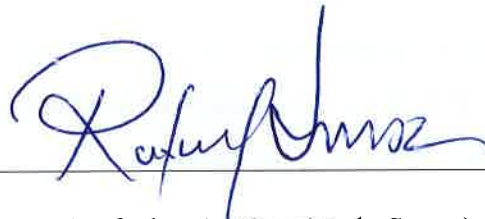
Paços do Município, 3 de dezembro de 2024.



(Ricardo António Nascimento)



(Jorge Manuel Faria dos Santos)



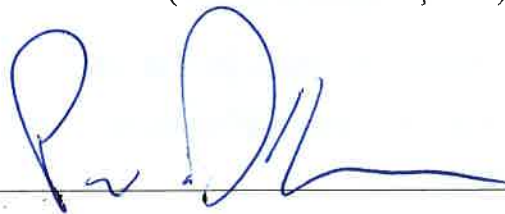
(Rafael João Figueira de Sousa)



(José Paulo Santos Andrade)



(José Anatólio Gonçalves)



(Paulo David Jesus Canha Jardim)

Adesão
Ass. Ex.
Ribeira Brava
A M

Anexo I

Regulamento de Funcionamento do CCA para o ano 2025

No âmbito da aplicação do disposto na Lei n.º 66- B/ 2012, de 31 de dezembro, na sua atual redação, e com o Decreto-Regulamentar n.º 18/ 2009, de 4 de setembro, serve o presente para definir o funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação, para o processo de avaliação de desempenho do ano 2025.

Artigo I

Definição

O Conselho Coordenador da Avaliação, abreviadamente designado por CCA, é um órgão de natureza deliberativa e consultiva, no âmbito da aplicação do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho (SIADAP), que funciona junto do executivo municipal.

Artigo II

Competências

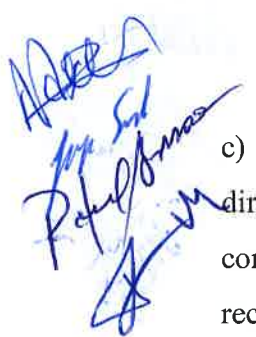
- 1 - Compete ao CCA, nos termos do artigo 21.º do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, adaptado às regras implementadas pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, na atual redação:
 - a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo 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;

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Adel', 'João Silva', 'Rafael', and 'JP'.

- 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 unidade orgânica ou por carreira;
- d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho de muito bom, bom e irregular, bem como proceder ao reconhecimento de desempenho excelente;
- e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados;
- f) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe são cometidas;
- g) Definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação, bem como os seus efeitos, designadamente em matéria de harmonização das propostas de avaliação;
- h) Garantir, no início de cada ciclo de avaliação, o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação e das orientações a que se refere a alínea b);
- i) Atribuir, nos casos de não validação das avaliações de desempenho de muito bom, bom ou inadequado, classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 50º da lei suprarreferida.

2- Compete ainda ao CCA de acordo com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na versão atualizada:

- a) Pronunciar-se, sobre as competências a que se deve subordinar a avaliação intercalar dos dirigentes intermédios, escolhidas de entre as constantes do anexo VI da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, sempre que o dirigente máximo do serviço as pretenda estabelecer por despacho (número 7, artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na mais recente versão);
- b) Deliberar sobre a realização da avaliação do trabalhador que se encontre em situação funcional que não tenha permitido contacto direto com o avaliador por um período de pelo menos 1 ano (número 3, artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na mais recente versão, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º-B do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro);



c) Proceder, mediante proposta do avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço, à avaliação anual do trabalhador que se encontre nas condições do número 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na mais recente versão;

d) Fixar previamente os critérios da ponderação curricular e a respetiva valoração, que devem constar em ata, tornada pública (número 4, artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na mais recente versão)

e) Pronunciar-se junto do dirigente máximo do serviço sobre a aplicação do regime avaliação por competência previsto no artigo 45.º-A do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro e sobre as competências a que se deve submeter a avaliação dos trabalhadores abrangidos pelo regime referido, para que aquele, querendo, as possa definir por despacho.

3 - O CCA pode delegar em qualquer um dos seus membros a competência para a prática de atos relativos à execução das suas deliberações.

Artigo III

Composição

1- O CCA tem a seguinte composição:

- a) Presidente deste órgão e Presidente do CCA, Ricardo António Nascimento;
- b) Jorge Manuel Faria dos Santos, Vice-Presidente da Câmara Municipal da Ribeira Brava;
- c) José Paulo Santos Andrade, Vereador a tempo inteiro na Câmara Municipal da Ribeira Brava;
- d) Rafael João Figueira Sousa, Vereador a tempo inteiro na Câmara Municipal da Ribeira Brava;
- e) José Anatólio Gonçalves, dirigente intermédio de 2º grau, com o cargo de Chefe da Divisão de Ordenamento do Território e Serviços Municipais;

f) Paulo David Jesus Canha Jardim, dirigente intermédio de 2º grau, com o cargo de Chefe da Divisão de Obras Particulares e Controlo, que secretaria e que fica encarregue da elaboração das atas das reuniões do CCA, sendo que, nas suas ausências e impedimentos, é substituída por um vogal designado pelo presidente.

Artigo IV

Duração do mandato

O mandato do CCA inicia-se a 1 de janeiro de 2025 e termina a 31 de dezembro de 2025, prorrogando-se tacitamente por iguais períodos se não houver alterações na composição dos seus elementos.

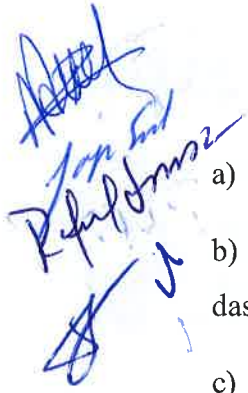
Artigo V

Presidência

1- Compete ao presidente do CCA, no âmbito da aplicação do número 1, artigo 60.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na versão atualizada:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação de desempenho, às realidades específicas da Autarquia;
- b) Coordenar e controlar o processo de avaliação;
- c) Fixar os níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação;
- d) Assegurar o cumprimento no serviço das regras estabelecidas em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;
- e) Homologar as avaliações;
- f) Decidir sobre as reclamações dos avaliados;
- g) Assegurar a elaboração do relatório da avaliação do desempenho.

2 - Compete ainda ao Presidente do CCA:

- 
- a) Convocar o CCA e presidir às suas reuniões;
 - b) Abrir e encerrar as reuniões, dirigir os trabalhadores e assegurar o cumprimento das deliberações;
 - c) Estabelecer a ordem do dia de cada reunião do CCA, coadjuvado pela secretária;
 - d) Suspender ou encerrar antecipadamente as reuniões quando circunstâncias excepcionais o justificarem, mediante decisão fundamentada a incluir em ata.

Artigo VI

Reuniões

- 1 - O CCA reúne ordinariamente no último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo, com vista ao exercício das competências previstas nas alíneas a), b) e c), do número 1, do artigo 2.º do presente regulamento.
- 2 - O CCA reúne ordinariamente nos termos do artigo 64.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, na segunda quinzena de janeiro com o intuito de:
 - a) Proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos;
 - b) Transmitir, se necessário, novas orientações aos avaliadores;
 - c) Iniciar o processo conducente à validação dos desempenhos de relevante e inadequados e ao reconhecimento dos desempenhos excelentes;
- 3 - O CCA reúne igualmente no mês de março com a finalidade de cumprir o disposto no artigo 69.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação:
 - a) Validar as propostas de avaliação com menções de desempenho relevante e desempenho inadequado;
 - b) Analisar o impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento do desempenho de excelente e proferir a respetiva declaração formal;

c) Desenvolver, caso entenda não validar a proposta de avaliação, o processo ao avaliador, acompanhado da documentação da não validação, para que aquele, no prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação. Se o avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada, deve apresentar ao CCA a fundamentação adequada;

d) Estabelecer, caso não aceite a justificação apresentada pelo avaliador, a proposta final da avaliação e transmitir ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e a remeta por via hierárquica para homologação.

4 - As reuniões do CCA são de carácter privado.

5 - O CCA reúne extraordinariamente sempre que tiver que emitir parecer sobre as reclamações apresentadas à homologação da avaliação, podendo solicitar, por escrito, a avaliadores e avaliados, os elementos que julgar convenientes, devendo ser respeitado o prazo de dez dias úteis (artigo 72.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação);

6 - O CCA reúne extraordinariamente sempre que tiver de proceder à avaliação prevista no n.º 7, do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação.

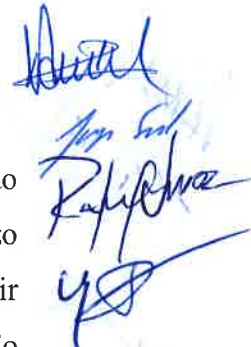
7 - O CCA reúne extraordinariamente por iniciativa do seu presidente ou com a solicitação de 1/3 dos seus membros;

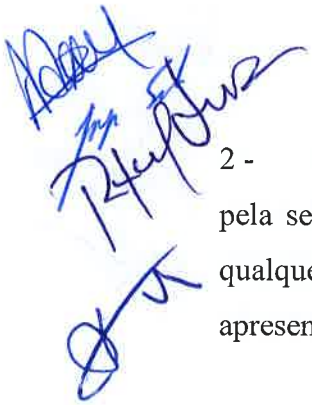
8 - A alteração da data, hora e ordem de trabalhos das reuniões pode ocorrer por motivos excepcionais e devidamente justificados, assegurando-se que essa alteração seja comunicada a todos os vogais.

Artigo VII

Ordem de Trabalhos

1 - As reuniões do CCA obedecem a uma ordem de trabalhos, fixada na respetiva convocatória.



- 
- 2 - A ordem de trabalhos de cada reunião é estabelecida pelo presidente, coadjuvado pela secretária e deve incluir os assuntos que para esse fim lhe foram indicados por qualquer membro, desde que sejam da competência do CCA e desde que o pedido seja apresentado com a devida antecedência.

Artigo VIII

Deliberações e votação

- 1 - O CCA delibera apenas quando se encontra presente a maioria dos seus membros devendo quando tal não se verificar, ser convocada nova reunião, com o intervalo de 24 horas.
- 2 - As deliberações do CCA são tomadas por votação nominal precedida de discussão por maioria simples dos seus membros presentes, sendo proibida a abstenção.
- 3 - Em caso de empate na votação, o presidente tem voto na matéria.
- 4 - As deliberações do CCA relativas à validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de mérito e excelência implicam declaração formal, assinada por todos os membros do CCA.

Artigo IX

Atas

- 1 - De cada reunião do CCA é lavrada a ata que contém um resumo de tudo o que nela tiver ocorrido, indicando designadamente a data e o local da reunião, os membros presentes, os assuntos apreciados e as deliberações tomadas.
- 2 - As atas são lavradas pelo secretário e postas à aprovação dos membros do CCA, sendo assinadas e rubricadas por todos os membros participantes.
- 3 - O secretário é depositário do arquivo das atas.

Artigo X

Voto de vencido

Os membros do CCA podem fazer constar em ata o seu voto de vencido quanto às deliberações de que discordem e as razões que o justifiquem, sendo que, aqueles que ficarem vencidos na deliberação tomada e fizerem registo da respetiva declaração de voto da ata, ficam isentos da responsabilidade que daquela eventualmente resulte.

Artigo XI

Sigilo

Os membros do CCA estão sujeitos ao dever de sigilo relativamente aos factos de que têm conhecimento em virtude do exercício das suas funções.

Artigo XII

Disposições finais

Ao presente regulamente de funcionamento do CCA são aplicáveis as disposições constantes do Código do Procedimento Administrativo.

- 1 - O presente regulamente é aprovado nos termos do seu artigo 7.º, por deliberação do CCA, tomada por maioria dos seus membros, tornando-se válida após a sua aprovação em ata.
- 2 - O presente regulamente de funcionamento é revisto por deliberação da maioria dos seus membros, tomada nos termos do seu artigo 7.º.