

## AVISO INTERNO N.º 15/2013

### SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO – SIADAP 2013/2014

**JORGE PAULO COLAÇO ROSA**, Presidente da Câmara Municipal de Mértola, torna públicas as deliberações do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA), reunido em 10 de maio de 2013, bem como as decisões proferidas por seu despacho n.º 70/2013, de 13 de maio, relativamente ao ciclo avaliativo de 2013/2014:

#### **1. Alteração do Regulamento de Funcionamento do CCA:**

O CCA deliberou, por unanimidade, aprovar as alterações ao Regulamento de Funcionamento do CCA decorrentes da adaptação às alterações introduzidas à Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e, conseqüentemente, ao Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que aplica aquela lei à administração local, constantes do Regulamento republicado em anexo a este aviso e que dele faz parte integrante (Anexo I).

#### **2. Designação de Secretária do CCA:**

O CCA aprovou, por unanimidade, a proposta do Senhor Presidente de designação da Técnica Superior do Serviço de Recrutamento e Desenvolvimento Organizacional, Maria Lucília da Silva Monteiro, para exercer as funções de Secretária do CCA.

#### **3. Definição de critérios valorativos para avaliação por ponderação curricular:**

No que respeita às avaliações por ponderação curricular previstas no n.º 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, relativas ao ano de 2012, o CCA, por unanimidade, deliberou manter os critérios valorativos aprovados em reunião de 19 de abril de 2012, conforme matriz constante do anexo II ao presente aviso e que dele faz parte integrante.

#### **4. Estabelecimento de diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP:**

O CCA deliberou, por unanimidade:

**4.1. SIADAP 1:** fixar, no mínimo, um objetivo por tipologia (eficácia, eficiência, qualidade) e um máximo de cinco objetivos na globalidade, com a ponderação de 30% para cada conjunto de objetivos de eficiência e de qualidade e 40% para o conjunto de objetivos de eficácia.

##### **4.2. SIADAP 3:**

a) Quanto aos objetivos:

- i. Os objetivos devem estar alinhados com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal, designadamente, com os objetivos estratégicos aprovados e enquadrar-se, em regra, em várias áreas das previstas no n.º 2 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:
  - De produção de bens e atos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;
  - De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
  - De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;

- De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.
  - ii. Os objetivos devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, ser mensuráveis e exequíveis e ter em conta o posto de trabalho do trabalhador.
  - iii. Os resultados a atingir não devem envolver recursos complexos e de custo elevado.
- b) Quanto aos indicadores de medida do desempenho:
- i. Devem permitir medir o grau de concretização do objetivo e contemplar a possibilidade de superação dos objetivos;
  - ii. O cumprimento de prazos estipulados por lei não deve constituir indicador de medida;
  - iii. Quando se pretenda medir a qualidade, deve precisar-se, designadamente, o instrumento de medida, a definição de critérios de apreciação da qualidade, a unidade de medida, a escala utilizada e os requisitos de qualidade.
- c) Quanto aos critérios de superação, deverão ser quantificáveis e definidos em intervalos, de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado supera, atinge ou não atinge o objetivo.

## **5. Orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida para o ciclo de avaliação de 2013/2014:**

### **5.1. Proposta de objetivos das unidades orgânicas:**

A proposta de objetivos das unidades orgânicas a apresentar pelos dirigentes aos membros do órgão executivo respetivo deverá ser acompanhada dos indicadores de medida, dos critérios de superação e dos correspondentes instrumentos de monitorização.

O processo de contratualização entre os dirigentes e os membros do órgão executivo será antecedido de um processo de harmonização, envolvendo a validação segundo critérios de pertinência e segundo critérios de nível de exigência.

### **5.2. Avaliação com base nas competências:**

Foi determinado, precedendo parecer favorável do CCA, que a avaliação de desempenho dos trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional ou nas carreiras e categorias subsistentes ou não revistas do grupo de pessoal operário e auxiliar, relativa ao ciclo avaliativo de 2013/2014, incidisse apenas sobre o parâmetro "Competências", nos termos do art.º 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

### **5.3. Fixação do número de objetivos:**

- a) Para as unidades orgânicas (SIADAP 1): quatro (4) objetivos;
- b) Para os trabalhadores (SIADAP 3):
  - Técnicos superiores: quatro (4) objetivos;
  - Assistentes técnicos: três (3) objetivos.

Para os resultados a obter por cada objetivo deverão ser estabelecidos, no máximo, dois indicadores de medida.

### **5.4. Fixação do número e processo de escolha das competências:**

O CCA, por unanimidade, deliberou:

- a) Fixar em cinco (5) o número de competências para os trabalhadores integrados nas carreiras de técnico superior e assistente técnico e equiparadas;
- b) Fixar em oito (8) o número de competências para assistentes operacionais e equiparados.

- c) O processo de escolha das competências obedece ao disposto no n.º 2 do art.º 17.º do Regulamento de Funcionamento do CCA: três das competências serão escolhidas pelo Presidente da Câmara, fixas por grupo profissional e transversais a todos os trabalhadores do mesmo grupo profissional, sendo as restantes duas escolhidas pelo avaliador, específicas por grupo profissional e por serviço;

#### **5.5. Monitorização do desempenho:**

O CCA deliberou, por unanimidade, fixar para o mês de março de 2014, a realização de reuniões intercalares entre avaliadores e avaliados com vista à análise conjunta dos desempenhos, para efeitos de eventual reformulação de objetivos, de clarificação de aspetos e de recolha de reflexões sobre o desenvolvimento do processo.

#### **6. Agregação de carreiras, para efeitos de aplicação das percentagens máximas de diferenciação dos desempenhos:**

Considerando a existência de carreiras subsistentes ou não revistas no âmbito da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, o CCA, por unanimidade, deliberou proceder à seguinte agregação, para efeitos de aplicação das percentagens máximas de diferenciação dos desempenhos previstas no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:

- a) Técnico Superior e Especialista de Informática;
- b) Assistente Técnico, Fiscal Municipal e Técnico de Informática;
- c) Assistente Operacional e Fiscal dos Serviços de Higiene e Limpeza.

Câmara Municipal de Mértola, 13 de maio de 2013

O Presidente da Câmara Municipal,

- Jorge Paulo Colaço Rosa -

Publicite-se na página  
eletrónica do Município.  
Mértola, 13/05/2013  
O Presidente da Câmara Municipal,

## ANEXO I



**M É R T O L A**  
C Â M A R A M U N I C I P A L



**REGULAMENTO DE FUNCIONAMENTO  
DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO  
DA CÂMARA MUNICIPAL DE MÉRTOLA  
(CCA)**

Aprovado em reunião do CCA  
de 6 de março de 2012  
Alterado por deliberação do CCA  
de 10 de maio de 2013

## NOTA JUSTIFICATIVA

O Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), estabelecido pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, foi adaptado à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

Com a entrada em vigor dos referidos diplomas, ficou revogado o quadro legal e regulamentar até então vigente em matéria de avaliação de desempenho.

Assim, torna-se necessário proceder à revisão do Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação, aprovado em 11 de julho de 2007, em cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

## REGULAMENTO DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO DA CÂMARA MUNICIPAL DE MÉRTOLA

### CAPÍTULO I Princípios gerais

#### Artigo 1.º Objeto

O presente regulamento tem por objeto a definição das regras de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação do Município de Mértola, doravante designado por CCA, enquanto órgão integrante do Sistema de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

#### Artigo 2.º Âmbito de aplicação

1 – O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores em funções públicas (SIADAP 3) do Município de Mértola, bem como aos dirigentes (SIADAP 2), na parte em que expressamente se lhes refira.

2 – Os trabalhadores em regime de mobilidade são avaliados no órgão ou serviço onde tenham mantido um maior período de contacto funcional com um avaliador, em regra por um período mínimo de um ano.

3 – O presente regulamento não se aplica ao pessoal com contratos de avença e prestação de serviços, nem aos membros dos gabinetes de apoio pessoal ao presidente da câmara e vereadores.

## CAPÍTULO II

### Composição, competências e funções

#### Artigo 3.º

##### Composição

1 – O CCA é presidido pelo Presidente da Câmara Municipal, que pode delegar essa competência num dos vereadores, e integra:

- a) Os vereadores com funções a tempo inteiro;
- b) O dirigente responsável pela área de recursos humanos;
- c) Três a cinco dirigentes designados pelo Presidente da Câmara.

2 – O CCA tem composição restrita aos membros do órgão executivo que o integram quando o exercício das suas competências incidir sobre a avaliação de dirigentes.

3 – Não é admitida a representação de qualquer dos membros do CCA.

4 – Sempre que o CCA considerar necessário, em casos devidamente justificados, poderão participar nas reuniões outros elementos, ainda que sem direito a voto.

#### Artigo 4.º

##### Secção autónoma do CCA

1 – Nos termos dos números 2 a 5 do artigo 3.º da Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, é criada uma secção autónoma do CCA para apreciação de questões relativas à avaliação do pessoal não docente vinculado à autarquia, a prestar serviço nos estabelecimentos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário.

2 – A secção autónoma é presidida pelo Presidente da Câmara Municipal, que pode delegar essa competência num dos vereadores, e integra:

- a) Vereador responsável pela área da educação;
- b) Diretor do Agrupamento de Escolas, ou seu delegado legal.

3 – As competências genericamente atribuídas ao CCA consideram-se igualmente cometidas aos membros que compõem a secção autónoma, no âmbito da respetiva intervenção.

#### Artigo 5.º

##### Designação

1 – Os membros do CCA são designados bienalmente, por despacho do Presidente da Câmara Municipal, em regra, durante o mês de dezembro do ano anterior ao início do ciclo de avaliação.

2 – Qualquer alteração à composição do CCA será efetuada mediante despacho do Presidente da Câmara Municipal.

Artigo 6.º

**Competências do CCA**

1 – Ao CCA compete:

- a) Estabelecer as diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica 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;
- 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 do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de *Desempenho Relevante* e de *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) Estabelecer os critérios valorativos a que deve obedecer os vários elementos da ponderação curricular previstos no n.º 1 do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, conjugados com o artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- g) Designar o secretário, por proposta do presidente, que poderá ser indicado de entre os trabalhadores da área dos recursos humanos;
- h) Aprovar, por proposta do presidente da câmara municipal, o regulamento de funcionamento;
- i) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe sejam cometidas.

Artigo 7.º

**Competências do presidente**

Ao presidente do CCA compete:

- a) Representar o CCA;
- b) Convocar, presidir e dirigir as reuniões do CCA;
- c) Garantir o cumprimento das deliberações tomadas pelo CCA;
- d) Designar o seu substituto, nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 8.º

**Funções do secretário**

Compete ao secretário:

- a) Secretariar as reuniões do CCA;

- b) Lavrar as atas das reuniões;
- c) Apoiar o presidente na preparação das ordens de trabalho;
- d) Organizar e arquivar o expediente do CCA.

### CAPÍTULO III

#### Funcionamento do CCA

##### Artigo 9.º

##### Periodicidade das reuniões

1 – O CCA deve reunir, em regra, durante o mês de dezembro do ano anterior ao início do ciclo avaliativo, para o exercício das competências previstas nas alíneas a) a c) e f) do n.º 1 do artigo 6.º, bem como decidir sobre a eventual agregação de carreiras para efeitos de aplicação das percentagens de diferenciação dos desempenhos;

2 – O CCA reúne ordinariamente, em regra, durante a segunda quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, para análise das propostas de avaliação e a sua harmonização, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens de diferenciação de desempenhos, transmitindo, se for o caso, novas orientações aos avaliadores;

3 – O CCA reúne, em regra, até ao final do mês de fevereiro do ano a que se refere o número anterior, tendo em vista a validação das avaliações de *Desempenho relevante* e *Desempenho inadequado* e a análise do impacte do desempenho, para efeitos de reconhecimento de *Desempenho excelente*.

4 – O CCA reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, bem como a requerimento fundamentado, subscrito no mínimo por um terço dos seus membros, ou quando se torne necessário:

- a) Emitir parecer sobre as reclamações apresentadas pelos avaliados, podendo, para tal, solicitar aos avaliadores, por escrito, os elementos que considerar convenientes;
- b) Proceder à avaliação prevista no n.º 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

5 – As reuniões do CCA são privadas.

##### Artigo 10.º

##### Convocatória

1 – As reuniões são convocadas pelo presidente, com indicação expressa do dia, hora e local da sua realização, com a antecedência mínima de três dias úteis.

2 – A ordem de trabalhos de cada reunião é remetida a todos os membros, juntamente com a convocatória, acompanhada da respetiva documentação.

3 – Qualquer alteração à data e hora, que poderá ocorrer por motivos especiais, deve ser comunicada a todos os membros, de forma a garantir o seu conhecimento em tempo oportuno.

4 – As convocatórias podem ser efetuadas por qualquer meio de comunicação que garanta a sua receção por parte dos destinatários.

#### Artigo 11.º

##### **Quórum**

1 – O CCA só pode deliberar quando estiver presente mais de metade do número legal dos seus membros.

2 – Não se verificando o quórum previsto, será convocada nova reunião, com o intervalo de, pelo menos, vinte e quatro horas.

3 – A reunião em segunda convocatória poderá realizar-se com a presença de, pelo menos, um terço dos seus membros.

4 – Das reuniões não realizadas é lavrada ata com o registo das presenças e ausências.

#### Artigo 12.º

##### **Votação**

1 – Só podem ser objeto de deliberação os assuntos incluídos na ordem de trabalhos, salvo se, tratando-se de reunião ordinária, pelo menos dois terços dos membros presentes reconhecerem a urgência de deliberação imediata sobre os assuntos.

2 – As deliberações do CCA são tomadas por maioria relativa.

3 – Em caso de empate na votação, o presidente tem voto de qualidade.

4 – Não é admitida a abstenção dos membros que não estejam impedidos de votar.

5 – Não podem estar presentes no momento da discussão nem da votação os membros que se encontrem ou considerem em situação de impedimento legal (cfr. Art.º 44.º do CPA).

#### Artigo 13.º

##### **Atas**

1 – De cada reunião do CCA será lavrada ata, que conterà um resumo de tudo o que nela tiver ocorrido, indicando, designadamente, a data e o local da reunião, os membros presentes, os assuntos apreciados, as deliberações tomadas e a forma e o resultado das respetivas votações.

2 – As atas são submetidas à aprovação no final da respetiva reunião ou no início da seguinte, sendo assinadas, após aprovação, pelos membros presentes na reunião a que as mesmas respeitam.

3 – Os membros do CCA podem fazer constar da ata o seu voto de vencido, devidamente fundamentado.

## CAPÍTULO IV

### Processo de avaliação

#### Artigo 14.º

##### Fases

1 – O processo de avaliação é um processo contínuo, compreendendo as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação e definição dos objetivos e resultados a atingir, a decorrer, em regra, no último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo;
- b) Realização da autoavaliação e da avaliação a decorrer, em regra, na primeira quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo;
- c) Harmonização das propostas de avaliação, a realizar, em regra, na segunda quinzena do mês referido na alínea anterior;
- d) Reunião entre avaliador e avaliado para conhecimento da avaliação e contratualização de objetivos e fixação de competências a decorrer, em regra, no mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo;
- e) Validação das propostas de avaliação com menção de *Desempenho relevante* e de *Desempenho inadequado* e reconhecimento de *Desempenho excelente*, a realizar após as reuniões referidas na alínea anterior e, em regra, até à primeira quinzena de março;
- f) Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária, a requerimento do trabalhador;
- g) Homologação da avaliação que deverá, em regra, ser efetuada até ao final do mês de abril;
- h) Reclamação e outras impugnações;
- i) Monitorização e revisão dos objetivos, no decorrer do processo de avaliação, de modo a viabilizar, designadamente, a reformulação de objetivos e a clarificação de aspetos que se mostrem úteis à avaliação final.

2 – Para efeitos do disposto na alínea i) do número anterior, deverá realizar-se, pelo menos, uma reunião de avaliação intercalar, entre avaliador e avaliado, a ter lugar, em regra, no primeiro trimestre do segundo ano do ciclo avaliativo.

3 – A autoavaliação é obrigatória e, sempre que possível, deverá ser analisada pelo avaliador conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação.

#### Artigo 15.º

##### Equipa de avaliação

1 – Em função da organização interna dos serviços é definida, no início de cada ciclo de avaliação, por despacho do presidente da câmara municipal, a estrutura de avaliadores e avaliados.

2 – Tendo em conta a dimensão dos serviços e o disposto número 2 do artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, poderão participar na avaliação, como coadjuvantes dos avaliadores, trabalhadores com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido por outros trabalhadores.

3 – Os coadjuvantes dos avaliadores colaboram com estes em todo o processo de avaliação, competindo-lhes, designadamente:

- a) Apresentar proposta de objetivos individuais dos trabalhadores que coordenam, respetivos indicadores de medida e critérios de superação;
- b) Monitorizar o respetivo desempenho, revendo regularmente com o avaliado os objetivos negociados e apresentar proposta para o seu ajustamento, se necessário;
- c) Tomar parte, juntamente com o avaliador formal, nas reuniões de contratualização de objetivos e competências e de avaliação dos trabalhadores sob sua coordenação;
- d) Fundamentar as propostas de *Desempenho relevante* e *Desempenho inadequado* e de reconhecimento de *Desempenho excelente*, instruindo-as com as correspondentes provas documentais.

## CAPÍTULO V

### **Orientações gerais em matéria de fixação de objetivos e competências**

#### Artigo 16.º

##### **Objetivos**

1 – O número de objetivos a que se deve subordinar a avaliação de desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3) não deve ser inferior a três nem superior a sete.

2 – Os objetivos deverão ser acompanhados dos respetivos indicadores de medida e critérios de superação, bem como dos instrumentos de monitorização.

3 – Poderão ser estabelecidos objetivos de responsabilidade partilhada quando impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

4 – Nos casos previstos no número anterior, a avaliação dos resultados deverá ser idêntica para todos os trabalhadores envolvidos, salvo se o avaliador, fundamentadamente, optar por avaliação diferenciada, de acordo com o contributo de cada trabalhador.

5 – Quando, por condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados, devem estes ser revistos e renegociados novos objetivos.

6 – Para efeitos de avaliação final, a ponderação a atribuir ao parâmetro “Resultados” será de 60%.

#### Artigo 17.º

##### **Competências**

1 – O número de competências a fixar no âmbito do SIADAP 3 deve respeitar o limite mínimo de cinco e máximo de oito, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

2 – Devem ser estabelecidas pelo Presidente da Câmara três competências fixas por grupo profissional, transversais a todos os trabalhadores do mesmo grupo profissional, sendo as restantes escolhidas pelo avaliador, por grupo profissional e por serviço.

3 – As competências devem ser acompanhadas dos respetivos instrumentos de monitorização.

4 – Para efeitos de avaliação final, a ponderação a atribuir ao parâmetro “Competências” será de 40%.

#### Artigo 18.º

##### **Avaliação com base nas competências**

1 – Em casos devidamente fundamentados e nas condições previstas no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação da Lei n.º 55-A/2012, de 31 de dezembro, a avaliação poderá incidir apenas sobre o parâmetro “Competências”.

2 – Nos casos previstos no número anterior, o número mínimo de competências a fixar será de oito, num máximo de dez, sendo obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.

### CAPÍTULO VI

#### **Validação e reconhecimento das propostas de avaliação**

#### Artigo 19.º

##### **Validação das propostas de *Desempenho relevante***

A validação das propostas de avaliação de *Desempenho relevante* depende da verificação das seguintes condições:

- a) Relativamente aos resultados, o avaliador deverá demonstrar o acompanhamento dos objetivos e dos fatores que permitiram ao avaliado cumprir ou superar os objetivos definidos, apresentando a proposta acompanhada dos instrumentos de monitorização e respetivas fontes de verificação;
- b) Relativamente às competências, o avaliador deverá apresentar resultados relativos à avaliação dos conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais, apresentando a proposta acompanhada dos instrumentos de monitorização, com registo de, pelo menos, três evidências documentadas que suportem a avaliação da competência a nível elevado.

Artigo 20.º

**Reconhecimento de *Desempenho excelente***

O reconhecimento de *Desempenho excelente* depende da verificação das seguintes condições cumulativas:

- a) Superação de todos os objetivos, com provas inequívocas do impacto nos serviços;
- b) Verificação de um mínimo de quatro competências demonstradas a nível elevado e inexistência de competências não demonstradas.

Artigo 21.º

**Validação das propostas de *Desempenho inadequado***

Em caso de atribuição da menção de *Desempenho inadequado*, o avaliador deverá apresentar caracterização que especifique os fundamentos de insuficiência no desempenho, por parâmetro, de forma a permitir a identificação das necessidades de formação e a elaboração do plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador.

Artigo 22.º

**Não validação das propostas de avaliação**

1 – Sempre que o CCA não valide uma proposta de avaliação, o processo será devolvido ao respetivo avaliador, acompanhado da fundamentação de não validação, para que aquele, no prazo de cinco dias úteis, reformule a proposta de avaliação, apresentando fundamentação adequada.

2 – Caso o avaliador decida manter a proposta anteriormente formulada ou o CCA não acolha a fundamentação apresentada, o CCA 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 23.º

**Pedido de elementos**

1 – O CCA poderá solicitar aos avaliadores e avaliados, por escrito, os elementos que considerar convenientes para o seu melhor esclarecimento.

2 – O CCA poderá, ainda, solicitar a presença de qualquer avaliador ou avaliado nas reuniões, relativamente a decisões que lhes digam respeito, a fim de prestar declarações ou qualquer tipo de informação, que complete a fundamentação da avaliação de mérito ou excelência proposta.

Artigo 24.º

**Crítérios de desempate**

Em caso de igualdade de classificação final na avaliação e sendo necessário proceder a desempate são aplicados os critérios estabelecidos no artigo 84.º a Lei n.º 66-B/2007, de

28/12, relevando consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro “Resultados”, a última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

## CAPÍTULO VII

### **Disposições finais**

#### Artigo 25.º

##### **Confidencialidade**

Sem prejuízo das disposições legais relativas a publicitação de resultados, os procedimentos respeitantes ao SIADAP têm caráter confidencial, ficando todos os intervenientes no processo, exceto o avaliado, obrigados ao dever de sigilo.

#### Artigo 26.º

##### **Omissões**

Em tudo o que for omissa no presente regulamento, aplicar-se-ão as disposições legais em vigor, designadamente, a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, o Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro e a Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, bem como o Código do Procedimento Administrativo.

#### Artigo 27.º

##### **Entrada em vigor**

O presente regulamento entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua aprovação pelo CCA, sendo divulgado por aviso a afixar em todos os serviços.

## ANEXO II

### ELEMENTOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR E CRITÉRIOS DE VALORAÇÃO

(Lei n.º 66-B/2007, de 28-12, art.ºs 42.º, n.º 5 a 7 e 43.º; Desp. Normativo n.º 4-A/2010, de 08/02)

#### 1. Habilitações Académicas e Profissionais (HAP):

Designação	Valoração
Habilitação inferior à exigida atualmente para a carreira	1
Habilitação exigida atualmente para a carreira	3
Habilitação superior à exigida atualmente para a carreira	5

#### 2. Experiência Profissional (EP):

##### A - Tempo de serviço e ou funções ou atividades desenvolvidas

Designação	Valoração
Tempo de serviço inferior a 3 anos	1
Tempo de serviço entre 3 e 6 anos e ou em mais de 2 áreas funcionais <sup>(1)</sup>	3
Tempo de serviço superior a 6 anos e ou em mais de três áreas funcionais <sup>(1)</sup>	5

##### B – Coordenação de equipas de trabalho, estudos e projetos, atividade de formador, realização de conferências e palestras:

Designação	Valoração
Ausência de evidências de participação	1
Evidência até 5 ações	3
Evidência em mais de 5 ações	5

##### C – Exercício de cargos dirigentes, de chefia ou coordenação de sectores<sup>(2)</sup> ou funções de relevante interesse público ou social<sup>(3)</sup>:

Designação	Valoração
Inferior a 3 anos	1
De 3 a 9 anos	3
Mais de 9 anos	5

Fórmula Final da Experiência Profissional:  $EP = A + B + C / 3$

### 3. Valorização Curricular (VC)

Designação	Valoração
Ausência de formação nos últimos 3 anos	1
Participação em ações de formação com duração total até 50 horas nos últimos 3 anos	3
Participação em ações de formação com duração superior a 50 horas nos últimos 3 anos ou conclusão de curso de especialização ou pós-graduação	5

### 4. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevantes interesse social<sup>(3)</sup>, no último ano (EC)

Designação	Valoração
Ausência de cargos dirigentes, de chefia ou coordenação e ou de funções de reconhecido interesse público ou social, no último ano	1
Exercício de cargos de chefia ou coordenação e ou funções de relevante interesse social, no último ano	3
Exercício de cargos dirigentes e ou funções de reconhecido interesse público, no último ano	5

- (1) Desde que a mudança de área funcional não tenha sido motivada por inadaptação do funcionário.
- (2) Na coordenação de sectores são consideradas as funções de Encarregado Geral e Encarregado das carreiras de Assistente Operacional.
- (3) São consideradas funções de relevante interesse social, para além das previstas na alínea a) do art.º 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, as funções diretivas dos órgãos sociais de associações públicas ou outras instituições de reconhecido interesse social.

### 5. AVALIAÇÃO FINAL:

A avaliação final por ponderação curricular (PC) resultará da aplicação da seguinte fórmula, tal como estabelecido no Despacho Normativo acima referido:

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

Ou, quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos EC:

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

A avaliação por ponderação curricular respeitará a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro:

- *Relevante* – de 4 a 5 valores;
- *Adequado* – de 2 a 3,999 valores;
- *Inadequado* – de 1 a 1,999 valores.