

Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação
Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração
Pública

I

Objectivos do Regulamento

Artigo 1.º

Objectivos e lei habilitante

O presente Regulamento tem como objectivo operacionalizar o disposto nos Decretos Regulamentares n.os 19-A/2004, de 14 de Maio, e 6/2006, de 20 de Junho, máxima no que concerne ao estabelecido na alínea a) do n.º 1 do artigo 13.º e no n.º 5 do mesmo artigo do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio. Assim, nos artigos seguintes, são estabelecidas directrizes para uma aplicação harmónica do sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), prevendo-se igualmente a forma de funcionamento do conselho coordenador da avaliação (CCA) além de outras disposições que auxiliem na efectiva aplicação do SIADAP e na sua adequação às realidades específicas desta Câmara Municipal.

II

Funcionamento do conselho coordenador de avaliação

Artigo 2.º

Constituição do conselho coordenador de avaliação (CCA)

Na Câmara Municipal de Anadia o CCA previsto no artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho, será constituído pelos titulares dos seguintes cargos:

Presidente da Câmara, que presidirá;

Todos os vereadores a tempo inteiro;

Todos os Chefes de Divisão;

Esta composição só poderá ser alterada por despacho fundamentado do presidente da Câmara e vigora enquanto tal não acontecer.

Artigo 3.º

Funcionamento do conselho coordenador de avaliação

1 - A reunião anual do CCA, com vista à harmonização das classificações, terá lugar no antepenúltimo dia útil do mês de Janeiro, salvo se este coincidir com a data de reunião de Câmara, passando neste caso para o dia útil imediatamente anterior.

2 - Das reuniões do CCA será elaborada a respectiva acta, por secretariado a designar pelo presidente do CCA, na qual deverão também constar as fundamentações de todas as não validações de classificações atribuídas, sem prejuízo de outros conteúdos estipulados na lei habilitante.

4 - Poderão ser realizadas reuniões extraordinárias do CCA para discussão de assuntos relativos à avaliação de desempenho, as quais serão agendadas pelo presidente do CCA, por sua iniciativa, ou por proposta de outro elemento do CCA.

Artigo 4.º

Validação das classificações iguais ou superiores a Muito bom

1 - A harmonização e validação das classificações iguais ou superiores a Muito bom far-se-á de acordo com a aplicação das respectivas percentagens máximas previstas no n.º 1 do artigo 9.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio. As percentagens máximas de mérito e de excelência não poderão ser ultrapassadas em caso algum.

2 - Sempre que o CCA não valide uma classificação devido à aplicação do sistema de percentagens máximas, posicionará o avaliado no grupo de classificações qualitativas imediatamente inferior por ordem de classificação, mantendo a classificação quantitativa.

Artigo 5.º

Estabelecimento de objectivos

1 - Os objectivos individuais previstos no artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, devem ser estabelecidos pelo avaliador directo em consonância com o respectivo dirigente, por forma a garantir a prossecução da missão da área funcional em que está inserido o avaliado e também para evitar discrepâncias no estabelecimento de objectivos.

2 - Na definição dos objectivos deve assegurar-se a respectiva proporcionalidade aos recursos materiais e tecnológicos disponíveis, bem como à categoria profissional do avaliado.

3 - Dada a especificidade das funções de certos funcionários, os quais trabalham unicamente sozinhos, poderão não ser previstos objectivos de responsabilidade partilhada para o exercício das suas funções, devendo no entanto garantir-se que este facto só ocorre em situações excepcionais.

4 - Os objectivos individuais que ao longo de várias fichas individuais de funcionários visam avaliar a quantidade de reclamações de munícipes ou utentes devem ser avaliados não só em função da quantidade de reclamações escritas que chegam aos serviços mas também em

função das reclamações que verbalmente sejam apresentadas, devendo neste caso o avaliador registar as mesmas no mapa de monitorização de tarefas e objectivos do funcionário respectivo.

Artigo 6.º

Arredondamentos nas classificações

A avaliação final quantitativa dos avaliados será expressa de forma simples, sem quaisquer arredondamentos, sendo apresentada com três casas decimais. Exemplo:

- a) Avaliação final de 2,914 - equivalerá à menção qualitativa de Necessita de desenvolvimento;
- b) Avaliação final de 3,916 - equivalerá à menção qualitativa de Bom, etc.

Poderá, no entanto, ser levada em consideração qualquer disposição de entidades da tutela que neste sentido se manifestem.

Artigo 7.º

Igualdade de classificação final

Sempre que, após a aplicação das regras referidas no artigo anterior, exista igualdade de classificação final entre dois ou mais avaliados do mesmo grupo profissional, e por via da aplicação do sistema de percentagens máximas, uma classificação de Muito bom ou de Excelente só possa ser atribuída a uma parte dos avaliados com classificações iguais, adoptar-se-á o seguinte procedimento para proceder ao desempate:

- 1.º Será privilegiado o avaliado que mais beneficiar com a atribuição da classificação de Muito bom ou de Excelente, conforme o estabelecido no artigo 15.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março;
- 2.º Menor taxa de absentismo no período a que respeita a avaliação;

3.º Maior antiguidade na categoria;

4.º Maior antiguidade na autarquia;

5.º Caso após a aplicação destes critérios subsista o empate, o presidente do CCA designará quem terá prioridade na obtenção da melhor classificação.

III

Directrizes para uma aplicação harmónica do sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública

Artigo 8.º

Mudança de posto de trabalho ou categoria durante o período de avaliação

Caso ocorra uma mudança de posto de trabalho ou categoria quando faltarem seis ou mais meses para o final do período de avaliação, adoptar-se-á o seguinte procedimento:

- a) Estabelecimento de novos objectivos, competências comportamentais e respectivas ponderações para o período em que vigorarão esses objectivos e competências e abandono dos anteriores;
- b) Caso haja lugar a mudança de chefia, será avaliador do avaliado em causa a sua nova chefia directa, sendo também essa chefia que procederá conforme previsto na alínea anterior;
- c) A classificação final do avaliado reportar-se-á aos objectivos, competências comportamentais e atitude pessoal relativa ao posto de trabalho ou categoria que atinja seis ou mais meses no período de avaliação;
- d) Caso a mudança de posto de trabalho ou categoria ocorra a menos de seis meses do final do período de avaliação, adoptar-se-á o disposto na alínea c) deste artigo, não sendo o restante tempo avaliado.

Artigo 9º

Fixação de Quotas

A diferenciação dos desempenhos de mérito e excelência é garantida pela fixação de percentagens máximas para as classificações de Muito Bom e Excelente, respectivamente de 20% e 5%, numa perspectiva de maximização da qualidade do serviço.

O sistema de percentagens previsto no número anterior deve ser aplicado por serviço ou organismo e de modo equitativo aos diferentes grupos profissionais, os quais podem ser agregados para esse efeito nos serviços ou organismos em que o número de avaliados por cada um dos grupos profissionais seja inferior a 20.

A atribuição de percentagens máximas deve ser do conhecimento de todos os avaliados.

A atribuição da classificação de Muito Bom implica fundamentação que evidencie os factores que contribuíram para o resultado final.

A atribuição da classificação de excelente deve ainda identificar os contributos relevantes para o serviço, tendo em vista a sua inclusão na base de dados sobre boas práticas.

A aplicação do sistema de percentagens a cada serviço ou organismo é da exclusiva responsabilidade dos seus dirigentes, cabendo ao dirigente máximo assegurar o seu estrito cumprimento.

Artigo 10.º

Reclamações

Para efeitos do disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 14.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, sempre que existirem impedimentos de qualquer ordem do presidente da Câmara, será seu substituto o vice-presidente da Câmara ou um vereador designado para o efeito.

Artigo 11.º

Irrelevância da classificação de Muito bom ou Excelente para efeitos de carreira

Por forma a evitar a desmotivação e o desinteresse dos funcionários, sempre que a obtenção de uma classificação final igual ou superior a Muito bom não tenha qualquer relevo para efeitos de carreira do avaliado após a aplicação dos n.os 3 e 4 do artigo 15.º da Lei n.º 10/2004 será adoptado o seguinte critério:

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

Artigo 12.º

Sistema de classificação

Seguindo a mesma linha do artigo 7º do Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de Maio, indicam-se infra as ponderações a aplicar a cada componente da avaliação para todos os grupos profissionais da Autarquia

Grupo de Pessoal	Objectivos	Competências	Atitude Pessoal
Dirigentes	75	25	NA
Técnico e Técnico Superior	60	30	10
Técnico Profissional e Administrativo	50	40	10
Chefias Administrativas	50	40	10
Chefias Operárias	40	50	10
Operário	40	50	10
Auxiliar	20	60	20

Artigo 13º

Avaliação de contratados

1 - Ao pessoal contratado deverão ser fixados objectivos sempre que o respectivo 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 superior a seis meses, o respectivo avaliador fixará os objectivos para o tempo que faltar até ao final do ano, no prazo máximo de oito dias úteis após a sua entrada ao serviço.

3 - Caso ocorra cessação de funções antes de o período de avaliação se iniciar, não será feita avaliação ao pessoal contratado, independentemente de lhe terem sido fixados objectivos no início do período de avaliação.

Artigo 14.º

Reclamação de pessoal dirigente

Para operacionalização do disposto no artigo 33.º, n.º 3, do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, para apreciação das reclamações apresentadas por pessoal dirigente, o CCA restrito será constituído pelo presidente da Câmara, pelos vereadores a tempo inteiro e pelo dirigente da área dos recursos humanos.

Artigo 15.º

Absentismo

Uma vez que o absentismo poderá ser incluído nalguns objectivos, quando tal acontecer, para efeitos de contabilização da respectiva taxa, devem levar-se em consideração os seguintes aspectos:

- a) Os dias de férias e outras faltas dadas por conta das férias não contam como falta, não entrando por isso nas contas de cálculo da taxa de absentismo;
- b) Por motivos de justiça e equidade na avaliação, as faltas mencionadas na listagem n.º 1 anexa ao presente Regulamento também não devem ser levadas em consideração nas contas de cálculo da taxa de absentismo.

Artigo 16.º

Avaliação em ano de eleições autárquicas

Nos anos em que forem marcadas eleições autárquicas ordinárias, o processo de avaliação do desempenho deve ser concluído antes da tomada de posse do novo Executivo.

Artigo 17.º

Entrada em vigor

O Presente regulamento entra em vigor após a sua aprovação pela Câmara Municipal de Anadia e publicação na página da Internet.

. Anexo

Listagem nº 1

Não têm incidência no absentismo

Designação:

- Falta por conta das férias.
- Licença por maternidade.
- Licença por paternidade.
- Falta por compensação de trabalho extraordinário.
- Falta por motivo não imputável ao funcionário.
- Falta por participação em mesa eleitoral.
- Falta por candidatura eleitoral.
- Falta por doação de sangue.
- Falta por socorrismo.
- Falta por actividade sindical.
- Falta por dirigente sindical.
- Falta por cumprimento de obrigações legais.
- Formação profissional.
- Faltas por falecimento de familiar, previstas na lei.
- Acidente em serviço.
- Falta por internamento/internamento de filho <10 anos.

Aprovado em reunião da Câmara Municipal realizada a 25 de Fevereiro de 2009