

# REGULAMENTO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO E DA SECÇÃO AUTÓNOMA

## SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

**Câmara Municipal de Odemira**  
Divisão de Gestão de Recursos Humanos

Janeiro de 2026  
(Apreciado em reunião de CCA de 14.01.2026)

The logo for Odemira Municipality features the word "Odemira" in a white, elegant script font, with a small bird-like icon above the letter 'i'. Below it, the word "MUNICÍPIO" is written in a clean, white, uppercase sans-serif font. The logo is set against a dark blue background that has a watercolor-like texture, with lighter blue and white washes extending upwards and to the left.

**Odemira**  
MUNICÍPIO

## REGULAMENTO DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO E DA SECÇÃO AUTÓNOMA DO MUNICÍPIO DE ODEMIRA

### PREÂMBULO

O Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, procedeu à adaptação às Autarquias Locais do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008 de 31 de dezembro, Lei n.º 55-A/2010 de 31 de dezembro; Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10 de janeiro e Declaração de Retificação n.º 15/2024/1 de 05 de março. Por sua vez, o n.º 3 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que estabelece as competências e composição do Conselho Coordenador de Avaliação, e o artigo 3.º da Portaria 759/2009, de 16 de julho, que procede à adaptação do SIADAP ao pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básicos e secundário, contemplam a criação de secções autónomas presididas pelo Presidente da Câmara. Assim, e dando cumprimento ao estabelecido no n.º 6 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 20 de dezembro, na sua atual redação e no n.º 6 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, importa regulamentar o funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação do Município de Odemira e da sua Secção Autónoma.

### CAPÍTULO I OBJETIVOS

#### Artigo 1.º Lei habilitante

O presente Regulamento foi elaborado nos termos do disposto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, na Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, no Decreto Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, Código do Procedimento Administrativo – CPA e na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP.

#### Artigo 2.º Objeto

Em cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 20 de dezembro, e no n.º 6 do artigo 21.º do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, o presente Regulamento define a composição, as competências e o funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação do Município de Odemira, órgão integrante do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), e sua Secção Autónoma, doravante designados por CCA e SA, respetivamente.

### **Artigo 3.º**

#### **Âmbito de aplicação**

O presente Regulamento aplica-se aos trabalhadores, independentemente da modalidade de vínculo e de constituição da relação jurídica de emprego público, sem prejuízo das especificidades previstas no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

## **CAPÍTULO II**

### **COMPOSIÇÃO E COMPETÊNCIAS**

#### **Artigo 4.º**

##### **Composição**

1- O CCA do Município de Odemira é um órgão colegial cuja composição se encontra prevista no artigo 21.º do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, sendo composto pelos seguintes elementos:

- a) O Presidente da Câmara ou o Vereador em quem ele delegar, que presidirá;
- b) Os Vereadores que exerçam funções a tempo inteiro;
- c) O Dirigente responsável pela área dos recursos humanos;
- d) Três a cinco Dirigentes, designados pelo Presidente da Câmara;

2- Para efeitos de operacionalização do funcionamento do CCA, os elementos mencionados na alínea d) do número um, são designados pelo período de um ciclo avaliativo, prorrogável por sucessivos e iguais períodos enquanto não houver novo despacho do Presidente da Câmara.

3- A composição do CCA deverá ser em número ímpar.

4- O CCA e cada SA dispõem de um secretário, eleito de entre os respetivos membros ou, em casos especiais devidamente fundamentados, designado pelo Presidente da Câmara, podendo, nestes casos, a designação incidir em colaborador alheio ao CCA ou às SA;

5- O CCA tem composição restrita ao Presidente da Câmara ou ao Vereador responsável pela área dos recursos humanos e ao Dirigente responsável pela área dos recursos humanos quando o exercício das suas competências incidir sobre o desempenho de dirigentes intermédios.

#### **Artigo 5.º**

##### **Composição da Secção Autónoma**

1- Para efeitos de apreciação de questões relativas à avaliação do pessoal não docente, dos agrupamentos de escolas, vinculado ao Município de Odemira, é criada, no âmbito do CCA, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º da Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, uma Secção Autónoma presidida pelo responsável do executivo com competências em recursos humanos, com a seguinte composição:

- a) Presidente ou Vereador com competência delegada em matéria de Educação, que preside;
- b) Dirigente com competência em matéria de Educação;
- c) Diretores de agrupamentos de escolas ou seus representantes legais;
- d) Dirigente responsável pela área de recursos humanos, por inerência.

2- A avaliação deste pessoal é da responsabilidade dos respetivos diretores de agrupamento, ou seus representantes legais, sendo a homologação dessas avaliações da competência do Presidente da Câmara.

- 3- As competências genericamente atribuídas ao CCA e respetivo presidente consideram-se igualmente cometidas aos membros que integram a Secção Autónoma do CCA, no âmbito da respetiva intervenção.
- 4- A Secção Autónoma rege-se pelo presente Regulamento com as necessárias adaptações.

### **Artigo 6.º** **Competências**

Nos termos do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, na sua atual redação, compete, nomeadamente ao CCA:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão, nomeadamente os objetivos estratégicos plurianuais determinados pelo órgão executivo;
- b) Garantir que no início do ciclo de gestão são observados os princípios de harmonização horizontal e vertical de objetivos, e articulação dos objetivos individuais e das unidades orgânicas com os objetivos estratégicos do município, de modo a assegurar, tanto quanto possível, a equidade do processo de avaliação;
- c) 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;
- d) 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;
- e) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho de “Muito Bom”, “Bom” ou “Inadequado”, bem como proceder ao reconhecimento de desempenho “Excelente”;
- f) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados;
- 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) 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 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10 de janeiro;
- i) Validar as avaliações de desempenho “Inadequado”, bem como proceder ao reconhecimento do desempenho “Excelente” de todas as propostas apresentadas para os trabalhadores da Câmara;
- j) Emitir parecer nos casos em que a avaliação de desempenho possa incidir apenas sobre o parâmetro «Competências», conforme previsto no artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, com as alterações introduzidas pelo Artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10 de janeiro;
- k) Fixar os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração nos termos do n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;
- l) Assegurar o cumprimento do presente Regulamento por todos os envolvidos no processo de avaliação;
- m) Exercer as demais competências que, por lei ou Regulamento, lhe são cometidas.

### **Artigo 7.º** **Competências do Presidente da Câmara**

- 1- Compete ao Presidente da Câmara Municipal ou ao Vereador com competências delegadas, designadamente:

- a) Representar o CCA e SA;
  - b) Convocar e presidir às reuniões do CCA e SA;
  - c) Abrir e encerrar as reuniões do CCA e SA, dirigindo os trabalhos;
  - d) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas do serviço;
  - e) Coordenar e controlar o processo de avaliação, de acordo com os princípios e regras definidos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;
  - f) Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;
  - g) Promover o cumprimento das deliberações tomadas pelo CCA e SA, e assegurar o cumprimento da legalidade e regularidade das mesmas;
  - h) Designar o secretário do conselho e seu substituto;
  - i) Assegurar o cumprimento no serviço das regras estabelecidas no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;
  - j) Homologar as avaliações de desempenho;
  - k) Decidir das reclamações dos avaliados;
  - l) Assegurar a elaboração do relatório da avaliação do desempenho, que integra o relatório de atividades do serviço no ano da sua realização;
  - m) Exercer as demais competências que lhe sejam cometidas.
- 2- Quando o Presidente da Câmara não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores ou pelo CCA ou pela SA, previsto no artigo 60.º, n.º 2 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, atribui classificação final qualitativa e respetiva quantificação, com a respetiva fundamentação.
- 3- A competência prevista nas alíneas j) e k) do n.º 1 pode ser delegada pelo Presidente da Câmara, em sua substituição, desde que não tenha contacto funcional direto com o avaliado.

### **Artigo 8.º**

#### **Funções do Secretário**

Ao Secretário do CCA e SA cabe nomeadamente as seguintes funções:

- a) Secretariar as reuniões do CCA e SA;
- b) Receber os documentos relativos aos assuntos que devem ser submetidos à consideração do CCA e SA;
- c) Compilar os documentos necessários para estudo e esclarecimento dos assuntos a tratar;
- d) Anotar, quando necessário ou conveniente, os documentos a considerar em reuniões do Conselho;
- e) Enviar, com antecedência, aos membros do CCA e SA, as convocatórias para as reuniões e os documentos relativos aos assuntos a tratar;
- f) Elaborar as listas de presença das reuniões ordinárias e extraordinárias do CCA e SA;
- g) Redigir as atas das reuniões do CCA e SA;
- h) Efetuar junto dos membros do CCA e SA, e sempre que necessário, de outras entidades, as diligências que se mostrem adequadas e convenientes à preparação das reuniões do CCA e SA, de um modo geral, ao seu bom funcionamento;
- i) Difundir os atos do CCA e SA, conforme for decidido, e orientar o acionamento do expediente e o arquivo dos documentos.

### **Artigo 9.º**

#### **Substituição do Presidente e do Secretário**

- 1- O Presidente, em caso de ausência, falta ou impedimento, pode, nos termos legais, delegar a sua função conforme o n.º 5 do artigo 21.º do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.
- 2- O Secretário é substituído, em caso de ausência, falta ou impedimento, pelo membro com menos tempo de permanência no CCA e SA.

## **CAPÍTULO III**

### **REUNIÕES**

#### **Artigo 10.º**

##### **Convocação das reuniões**

- 1- Compete ao Presidente do CCA e SA a fixação da data e hora das reuniões, que serão comunicadas a todos os membros do órgão colegial de forma a garantir o seu conhecimento seguro e oportuno e sempre com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas.
- 2- As convocatórias devem indicar os assuntos a tratar, a data, hora e local da reunião, sendo acompanhadas de toda a documentação a eles respeitantes.
- 3- As convocatórias podem ser feitas por correio eletrónico ou outra forma legal admitida.

#### **Artigo 11.º**

##### **Periodicidade das reuniões**

- 1- Para a concretização do planeamento do processo de avaliação, o CCA e SA reúnem no último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo, para o exercício das competências referidas nas alíneas a), b), c) d) e j) do artigo 6.º deste Regulamento e entre 15 e 31 de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, nomeadamente, para:
  - 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:
    - Validação das propostas de avaliação de desempenho “Muito Bom”;
    - Validação das propostas de avaliação de desempenho “Bom”;
    - Validação das propostas de avaliação de desempenho “Inadequado”;
    - Análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento do desempenho “Excelente”;
  - b) Se for necessário, transmitir, novas orientações aos avaliadores na sequência das orientações anteriormente estabelecidas;
  - c) Em caso de não validação da proposta de avaliação, o CCA e SA estabelece a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos do disposto do n.º 6 do artigo 50.º.
  - d) O reconhecimento do desempenho “Excelente”, implica declaração formal do CCA e SA.
- 2- Na primeira quinzena de março do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, na sequência das reuniões de avaliação que decorrem durante o mês de fevereiro anterior, o CCA verifica o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, sinalizando os casos de incumprimento e determinando a fixação dos referidos parâmetros no prazo máximo de 10 dias úteis.

- a) Findo o prazo referido no número anterior, sem que a contratualização tenha ocorrido, o imediato superior hierárquico do avaliador, ou, na sua ausência, o CCA e SA, contratualiza os parâmetros em falta.
  - b) O CCA estabelece a proposta final de avaliação, transmitindo a este que dê conhecimento ao avaliado da nota atribuída, por deliberação do CCA, e a remeta, por via hierárquica, para homologação.
  - c) A homologação das avaliações de desempenho deve ser, em regra, efetuada até 30 de abril, dela devendo ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.
- 4- Extraordinariamente, sempre que necessário, poderão ser realizadas reuniões mediante convocação do Senhor Presidente da Câmara ou quem ele delegou essa competência.

### **Artigo 12.º**

#### **Objeto de Deliberação**

- 1- Só podem ser objeto de deliberação os assuntos incluídos na ordem do dia, a menos que o CCA e SA reconheçam, por maioria de dois terços do número legal dos seus membros, a urgência da deliberação imediata sobre outros assuntos.
- 2- As deliberações são efetuadas por votação nominal, salvo o disposto nas alíneas seguintes ou expressa determinação legal em sentido contrário:
  - a) Por escrutínio secreto, mediante deliberação do CCA ou SA, nomeadamente em virtude de estarem em causa especiais apreciações de comportamentos ou qualidades de pessoas;
  - b) Por simples consenso, quando se trate de deliberações sobre assuntos de mero expediente, verificando o Presidente a inexistência de oposição.
- 3- As deliberações do CCA e da SA são tomadas por maioria de votos dos membros presentes.
- 4- Em caso de empate, tratando-se de votação nominal, o Presidente tem a prerrogativa do voto de qualidade; ou tratando-se de votação por escrutínio secreto, é a mesma repetida, dando lugar a votação nominal na reunião imediatamente seguinte, caso subsista o empate.
- 5- O Presidente exerce o direito de voto em último lugar.
- 6- É proibida a abstenção nas votações.
- 7- Os membros do CCA e SA podem fazer constar da ata o seu voto de vencido e as razões que o justificam.

### **Artigo 13.º**

#### **Quórum**

- 1- O CCA e a SA só podem deliberar quando esteja presente a maioria do número legal dos seus membros.
- 2- Na falta do quórum previsto no número anterior, será pelo Presidente convocada nova reunião, com o intervalo de, pelo menos, 24 horas.
- 3- A reunião em segunda convocatória realizar-se-á com, pelo menos, um terço dos seus membros.

### **Artigo 14.º**

#### **Impedimentos**

- 1- Os membros do CCA e da SA estão impedidos de participar na validação das classificações dos seus avaliados.
- 2- Os membros do CCA e da SA estão impedidos de participar na discussão ou na votação de eventuais reclamações dos seus avaliados, bem como nas situações de impedimento previstas na lei,

designadamente as constantes dos artigos 9.º, 44.º e 69.º do Código do Procedimento Administrativo, sem prejuízo de sobre elas se pronunciarem a pedido do CCA.

3- Quando o Presidente da Câmara detiver a competência para homologar e decidir reclamações sobre trabalhadores que com ele estejam em contacto funcional direto, aplicar-se-á o disposto no n.º 3 do artigo 7.º do presente Regulamento.

### **Artigo 15.º**

#### **Colaboração de avaliadores e avaliados**

1- Para efeitos de realização da reunião ordinária do CCA e SA, os avaliadores devem apresentar a fundamentação das propostas de avaliação com as menções de desempenho “Muito Bom”, “Bom”, ou “Excelente” e desempenho “Inadequado”, com a antecedência mínima de 48 horas da reunião.

2- O CCA e a SA podem solicitar aos avaliadores e avaliados elementos adicionais de informação que considerarem necessários.

3- No decurso das reuniões, o CCA e a SA, sempre que o entendam, podem solicitar a presença individual de qualquer avaliador ou avaliado para prestar as declarações ou qualquer tipo de informações necessárias à fundamentação das deliberações que lhe respeitem.

4- O CCA e a SA podem convocar todos os avaliadores para reuniões preparatórias das deliberações que visem o estabelecimento de orientações gerais em matéria de avaliação.

### **Artigo 16.º**

#### **Atas**

1- De cada reunião será lavrada ata que deverá conter:

- a) A data e o local da reunião;
- b) A indicação dos membros presentes e ausentes;
- c) O relato dos assuntos apreciados;
- d) O enunciado das deliberações tomadas;
- e) A forma e o resultado das votações;
- f) As declarações de voto e seus fundamentos;
- g) Menção ao facto de a ata ter sido lida e aprovada.

2- As atas são submetidas à aprovação de todos os membros do CCA ou da SA, sendo assinadas após aprovação, pelo Presidente da Câmara Municipal ou quem o substitua e o/a membro responsável pela área de recursos humanos.

3- As atas das reuniões em que se procede à apreciação das propostas de avaliação final de desempenho “Excelente” integram, em anexo, a declaração formal do reconhecimento de mérito, conforme expressamente prevê o artigo 51.º e 64.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

4- Ainda que tenham assumido posições diversas da que constar da deliberação, a declaração formal a que se refere o número anterior é assinada por todos os membros, do CCA e SA.

### **Artigo 17.º**

#### **Fases**

O processo de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases, em que o CCA deverá garantir:

- a) Planeamento do processo de avaliação, definição de competências, objetivos e resultados a atingir;

- b) Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação;
- c) Realização da autoavaliação e da avaliação;
- d) Harmonização e validação das propostas de avaliação e reconhecimento de desempenhos excelentes;
- e) Reunião entre avaliador e avaliado para comunicação da avaliação de desempenho anterior e contratualização dos objetivos, respetivos indicadores e fixação das competências e formação associada;
- f) Apreciação do processo de avaliação;
- g) Homologação;
- h) Reclamação e outras impugnações;
- i) Monitorização e revisão dos objetivos.

## **CAPÍTULO IV HARMONIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO**

### **Artigo 18.º**

#### **Validação das propostas de avaliação**

- 1- A diferenciação de desempenhos é garantida através da fixação das seguintes percentagens:
- a) 30 % para as avaliações de desempenho “Muito Bom” e, de entre estas, 10 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento do desempenho “Excelente”;
  - b) 30 % para as avaliações de desempenho “Bom”, nos termos do n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterado pelo artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.
- 2- As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o total de trabalhadores avaliados, com exceção dos trabalhadores referidos no n.º 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, com aproximação por excesso, quando necessário, e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.
- 3- O CCA e SA não podem validar avaliações de desempenho “Muito Bom”, “Bom” e “Excelente” que ultrapassem as quotas legalmente fixadas.

### **Artigo 19.º**

#### **Não validação das avaliações atribuídas**

No caso de o CCA ou a SA não validar uma proposta de avaliação, estabelece a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos do disposto da alínea b), do n.º 1 do artigo 11.º do presente Regulamento.

### **Artigo 20.º**

#### **Critérios de desempate**

- 1- Quando for necessário proceder ao desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente:
- a) A avaliação obtida no parâmetro de «Resultados» (considerando a ordenação da proposta final do avaliador no ciclo avaliativo);
  - b) A avaliação final proposta pelo avaliador no ciclo em avaliação;
  - c) A avaliação de desempenho do ciclo avaliativo anterior homologada;

- d) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo;
  - e) O tempo de serviço relevante na carreira;
  - f) O tempo de serviço relevante no exercício de funções públicas.
- 2- Sempre que da aplicação dos critérios de desempate, o trabalhador tenha de transitar para a menção qualitativa imediatamente inferior, a ordenação na menção qualitativa para onde transita faz-se para o resultado quantitativo mais elevado, conforme se expõe:
- a) “Bom” - Correspondendo a uma avaliação final de 3,999;
  - b) “Regular” - Correspondendo a uma avaliação final de 3,499.
- 3- Em caso de persistir o empate, terá prioridade na obtenção da melhor classificação o trabalhador para o qual a nota terá mais impacto a nível de progressão de carreira.
- 4- Em caso de subsistir o empate, o Presidente do CCA propõe quem terá prioridade na obtenção da melhor classificação, submetendo de seguida à aprovação do órgão, por maioria simples.

### **Artigo 21.º**

#### **Avaliação de trabalhadores por ponderação curricular**

- 1- A avaliação por ponderação curricular, nos casos em que seja permitida pela Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, é feita por avaliador especificamente nomeado pelo Presidente da Câmara, que cumpra sucessivamente, os seguintes requisitos:
- a) Tenha habilitação académica igual ou superior ao Avaliado;
  - b) Exerça funções em categoria igual ou superior ao Avaliado;
  - c) Exerça funções há mais tempo que o Avaliado.
- 2- Na impossibilidade de nomear um avaliador que cumpra os requisitos enunciados, poderão ser prescindidos os requisitos na ordem inversa à que são estipulados.
- 3- Caso se trate de avaliação de trabalhadores que exerçam funções fora do Município, em regime de mobilidade ou em regime de cedência de interesse público, deverá ser respeitada apenas a alínea c) do número 1, deste artigo.
- 4- A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo CCA e SA, constantes em ata, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.
- 5- Os critérios referidos no número anterior podem ser estabelecidos uniformemente para todos os serviços por despacho do Presidente da Câmara Municipal mediante aprovação em CCA.
- 6- A fim de garantir o cumprimento dos prazos previstos, devem os serviços informar, na primeira quinzena de dezembro do ano que antecede a avaliação, os trabalhadores abrangidos pelo disposto nos n.os 5 a 7 do artigo 42.º, que não disponham de avaliação anterior que releve ou pretendam a sua alteração, que devem requerer a avaliação por ponderação curricular, mediante requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal até 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação, com a documentação que o trabalhador considere relevante, podendo apresentar declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas as funções.

### **Artigo 22.º**

#### **Reconhecimento das avaliações de desempenho excelente**

- 1- O reconhecimento de desempenho excelente dos trabalhadores deve ter em consideração os seguintes elementos indiciadores do impacto no serviço do seu desempenho:
  - a) Acréscimos da eficácia, da eficiência e da qualidade;
  - b) Otimização dos recursos financeiros, designadamente, através da sua captação ou redução de custos;
  - c) Inovação organizacional, nos produtos ou nos serviços;
  - d) Melhoria na satisfação de utilizadores internos ou externos.
- 2- As fundamentações das propostas de desempenho excelente devem centrar-se sobre estes elementos e dar provas de facto, quando possível com provas materiais, do respetivo grau de impacto do desempenho:
  - a) Nível 5 - Impacto de desempenho elevado;
  - b) Nível 3 — Impacto do desempenho médio;
  - c) Nível 1— Impacto de desempenho baixo ou inexistente.
- 3- A fundamentação nos termos do presente Regulamento deverá obrigatoriamente ser realizada pelo avaliador, em documento elaborado pelo próprio.
- 4- Para o reconhecimento da menção de desempenho “Excelente”, deve a proposta de avaliação verificar uma aferição de Nível 5 em pelo menos três elementos de impacto no serviço, mantendo-se a menção validada de desempenho “Muito Bom”, quando assim não se verifique.
- 5- A atribuição da avaliação de desempenho “Muito Bom” é objeto de apreciação pelo CCA, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho “Excelente”, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.
- 6- A iniciativa prevista no número anterior deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.
- 7- O reconhecimento do mérito previsto no n.º 5 é objeto de publicitação no serviço pelos meios internos considerados mais adequados.

### **Artigo 23.º**

#### **Avaliação Final**

- 1- A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.
- 2- Para o parâmetro 'Resultados' é atribuída uma ponderação mínima de 60 %.
- 3- Para o parâmetro de 'Competências' uma ponderação máxima de 40 %.
- 4- Cabe ao Presidente da Câmara, ouvido o CCA e SA, estabelecer as ponderações a observar, podendo as mesmas ser diferenciadas em razão das carreiras, categorias, áreas funcionais ou postos de trabalho.
- 5- A avaliação final é expressa nas seguintes menções:
  - a) “Muito Bom” - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
  - b) “Bom” - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
  - c) “Regular” - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
  - d) “Inadequado” - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador.
- 6- As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

## **CAPÍTULO V**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

#### **Artigo 24.º**

##### **Confidencialidade**

- 1- O processo da avaliação do desempenho tem caráter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respetivo processo individual.
- 2- Com exceção do avaliado, todos os intervenientes no processo de avaliação, bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo, ficam sujeitos ao dever de sigilo.
- 3- O acesso à documentação relativa ao SIADAP subordina-se ao disposto no Código do Procedimento Administrativo e à legislação relativa ao acesso aos documentos administrativos.
- 4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é divulgado no Município o resultado global da avaliação contendo o número das menções qualitativas atribuídas por carreira.

#### **Artigo 25.º**

##### **Omissões**

Em tudo o que não se encontrar previsto no presente Regulamento, aplicam-se as disposições legais em vigor nesta matéria e as normas constantes do Código do Procedimento Administrativo.

#### **Artigo 26.º**

##### **Divulgação**

O Presidente do CCA e SA determinará as formas de divulgação interna, nos termos da Lei, do resultado global da aplicação do SIADAP, com o número de menções qualitativas por carreira.

#### **Artigo 27.º**

##### **Reavaliação e alteração do Regulamento**

O presente Regulamento será objeto de reavaliação sempre que a experiência da sua aplicação demonstre que tal se revela pertinente, bem como por imperativo legal.

#### **Artigo 28.º**

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

O presente Regulamento, após aprovação em reunião de CCA é submetido à aprovação do Órgão Executivo, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na página eletrónica deste Município.