



REGULAMENTO DE FUNCIONAMENTO DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO E SECÇÃO AUTÓNOMA DO MUNICÍPIO DE GUIMARÃES

Preâmbulo

O presente regulamento visa disciplinar o funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação e Secção Autónoma do Município de Guimarães, adiante designado abreviadamente por CCA e SA, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 6 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 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.

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento define as competências, a composição e o funcionamento do CCA e da SA do Município de Guimarães.

Artigo 2.º

Secção Autónoma do Conselho Coordenador da Avaliação

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro conjugado com o previsto no n.º 3 do artigo 3.º da Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, a Câmara Municipal delibera sobre a criação de uma Secção Autónoma do Conselho Coordenador da Avaliação, de ora em diante designada por SA, para a avaliação do pessoal não docente.

Artigo 3.º

Competências

1. São competências do 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, os resultados da avaliação de desempenho, o orçamento e plano de atividades, o mapa de pessoal e relatório de atividades;
- 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 do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira;
- d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhes validar as avaliações de desempenho muito bom, bom ou inadequado, 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) Definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação, bem como os seus efeitos, designadamente em matéria de harmonização das propostas de avaliação;



Op
1
2

- g) 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);
 - h) Atribuir, nos casos de não validação das avaliações de desempenho muito bom, bom ou inadequado, classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa;
 - i) Decidir sobre a possibilidade de realização de avaliação no caso em que, apesar de existir tempo de serviço efetivo, o mesmo não foi prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador (n.º 3 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro);
 - j) Fixar os critérios para a 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;
 - k) Pronunciar-se, a pedido do Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada, sobre as competências a que se deve subordinar a avaliação dos dirigentes intermédios;
 - l) Pronunciar-se, a pedido do Presidente da Câmara ou Vereador com competências delegada, sobre a possibilidade de avaliação apenas com base nas competências, nos termos do artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
 - m) Pronunciar-se, a pedido do Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada, sobre eventuais reclamações apresentadas pelos avaliados;
 - n) Exercer as demais competências que por lei lhe são cometidas.
2. São competências da SA as competências referidas na alínea d) do n.º 1 do presente artigo.

Artigo 4.º

Composição

- 1. A SA integra os seguintes elementos:
 - a) Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada, que preside;
 - b) Três Diretores de agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas, na sequência da transferência de competências para o município, nos termos do Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro;
 - c) Diretor do Departamento de Recursos Humanos, que secretaria;
- 2. O CCA tem a seguinte composição:
 - a) Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada;
 - b) Vereadores que exercem funções a tempo inteiro;
 - c) Diretor do Departamento de Recursos Humanos, que secretaria;
 - d) Três a cinco dirigentes, designados pelo Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada;
 - e) Três diretores de agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas que pertencem à SA.
- 3. A composição do CCA e da SA bem como a duração do respetivo mandato é determinada por despacho do Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada;



Artigo 5.º

Substituição do Presidente e Secretário

1. Em caso de ausência, falta ou impedimento, o Presidente do CCA e da SA é substituído pelo Secretário.
2. O Secretário é substituído, em caso de ausência, falta ou impedimento, por um membro do CCA ou da SA a designar pelo Presidente.

Artigo 6.º

Competências do Presidente

Ao Presidente do CCA/SA compete:

- a) Representar o CCA ou SA;
- b) Convocar e presidir às reuniões do CCA ou SA;
- c) Promover o cumprimento das deliberações tomadas pelo mesmo órgão.

Artigo 7.º

Competências do Secretário

Ao Secretário do CCA/SA competem, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Apoiar o Presidente na preparação da ordem de trabalhos;
- b) Enviar aos membros do CCA/SA as convocatórias para as reuniões;
- c) Lavrar as atas e submetê-las à aprovação dos membros do CCA/SA;
- d) Providenciar a divulgação das atas do CCA/SA a todos os seus membros;
- e) Colaborar com os avaliadores providenciando e organizando a informação no sentido de que todas as avaliações correspondentes a desempenho muito bom, bom ou inadequado sejam presentes a CCA/SA.

Artigo 8.º

Deveres dos membros do CCA/SA

Constituem deveres dos membros do CCA/SA:

- a) Comparecer às reuniões para as quais foram convocados;
- b) Justificar a falta de comparência às reuniões para as quais foram convocados;
- c) Desempenhar as funções de que sejam incumbidos;
- d) Participar na discussão dos assuntos e suas deliberações.

Artigo 9.º

Direitos dos membros do CCA/SA

Constituem direitos dos membros do CCA/SA:

- a) Apresentar propostas e sugestões no âmbito das competências do CCA/SA;
- b) Propor alterações ao Regulamento;
- c) Solicitar informações e esclarecimentos sobre matérias da competência do CCA/SA.



W

Artigo 10.º

Presença da maioria do número legal de membros

1. O CCA/SA só pode deliberar na presença de mais de metade do número legal dos seus membros.
2. Se, no período de quinze minutos após a hora marcada para o início da reunião, não estiver presente a maioria prevista no número anterior, será convocada pelo Presidente nova reunião, com o intervalo de, pelo menos, vinte e quatro horas.
3. A reunião em segunda convocatória realizar-se-á com, pelo menos, um terço dos seus membros.

Artigo 11.º

Reuniões do CCA/SA

1. O CCA/SA reunirá sempre que para tal seja convocado pelo seu Presidente com a informação da hora, local e dos assuntos a tratar na reunião, que será comunicada a todos os membros, por correio eletrónico, com a antecedência mínima de 48 horas.
2. A comunicação de alteração de data, hora ou local de realização das reuniões deve ser feita com a antecedência referida no número anterior, ou logo que possível caso o cumprimento daquele prazo se demonstre impossível.
3. Da convocatória deve constar a ordem de trabalhos, sendo acompanhada de toda a documentação a eles respeitantes, desde que possível. Na sua impossibilidade toda a documentação de suporte estará disponível para consulta dos membros do CCA/SA no Departamento de Recursos Humanos.
4. As reuniões do CCA/SA são privadas.

Artigo 12.º

Deliberações

1. Só podem ser objeto de deliberação os assuntos incluídos na ordem do dia da reunião, salvo se, pelo menos dois terços dos membros reconhecerem a urgência de deliberação imediata sobre outros assuntos.
2. As deliberações do CCA/SA só são eficazes depois de aprovadas as respetivas atas em minuta.

Artigo 13.º

Votação e apuramento da maioria

1. A votação processa-se nominalmente, salvo expressa determinação legal em sentido contrário.
2. O CCA/SA delibera por maioria simples, não se contando para o efeito as abstenções.
3. Em caso de empate na votação:
 - a) Tratando-se de votação nominal, o Presidente tem voto de qualidade, exercendo o direito de voto em último lugar;
 - b) Tratando-se de votação por escrutínio secreto procede-se a nova votação e, mantendo-se o empate, procede-se a nova votação nominal.
4. Qualquer membro do CCA/SA pode fazer constar da ata voto de vencido e as razões que o fundamentam.



Artigo 14.º

Impedimentos

1. Os membros do CCA/SA ficam impedidos de votar sobre a validação das classificações dos seus avaliados.
2. Os membros do CCA/SA ficam impedidos de participar na discussão ou de votar sobre eventuais reclamações dos seus avaliados, bem como nas situações de impedimento previstas na lei, designadamente as constantes do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 15.º

Colaboração de avaliadores e avaliados

1. O CCA/SA pode solicitar por escrito aos avaliadores e avaliados os elementos de informação que considerar convenientes para o seu melhor esclarecimento.
2. No decurso das reuniões o CCA/SA pode também solicitar a presença individual de qualquer avaliador ou avaliado para prestar declarações ou qualquer tipo de informações necessárias à fundamentação das deliberações que lhes respeitem.

Artigo 16.º

Critérios de validação de muito bom, bons e excelentes

1. A proposta de avaliação correspondente a muito bom implica fundamentação pelo respetivo avaliador relativamente a cada um dos objetivos superados e a cada uma das competências demonstradas em termos elevados.
2. A menção de desempenho muito bom só pode ser validada a avaliados que atinjam todos os seus objetivos e demonstrem todas as competências que lhe estão atribuídas.
3. A menção de desempenho bom só pode ser validada a avaliados que, no máximo, não atinjam um dos seus objetivos ou uma das suas competências, com exceção da competência “orientação para o serviço público” que tem de ser sempre demonstrada.
4. O CCA/SA apenas analisa propostas com vista ao reconhecimento de desempenho excelente de trabalhadores que superem o número de objetivos e demonstrem a nível elevado o número de competências em conformidade com o número de parâmetros contratualizados, de acordo com a tabela:

Parâmetros de avaliação	N.º de Parâmetros Contratualizados	N.º Objetivos a superar/ N.º Competências a demonstrar a nível elevado
Objetivos	3	2
	4	3
	5	4
	6	5
Competências	5	3
	6	4
	7	5
	8	6



5. A proposta com vista ao reconhecimento de desempenho excelente implica a existência de caracterização, através do preenchimento da proposta em anexo, que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço, nomeadamente, quanto a:
 - a. Acréscimos de eficácia, eficiência e qualidade;
 - b. Otimização de recursos financeiros e/ou humanos (redução de custos ou aumento da receita sem perda de eficiência);
 - c. Inovação organizacional;
 - d. Melhoria na satisfação de utilizadores internos e/ou externos;
6. Sempre que possível devem ser apenas provas factuais dos contributos relevantes para o serviço.
7. Só serão objeto de análise com vista ao reconhecimento de desempenho excelente as propostas de avaliação que verifiquem uma aferição de nível 5 em pelo menos três elementos de impacto no serviço.
8. A apresentação de propostas com vista ao reconhecimento de desempenho excelente por parte, quer de avaliados, quer de avaliadores, implica a sua defesa pelo seu autor, perante o CCA.

Artigo 17.º

Classificação e menção a atribuir no caso de não validação da proposta de avaliação

1. Caso as propostas de avaliação atribuídas pelos avaliadores não venham a ser validadas pelo CCA/SA, são atribuídas as seguintes classificações e menções:
 - a. No caso de desempenho muito bom não validado é atribuída a classificação de 3,999 – desempenho bom.
 - b. No caso de desempenho bom não validado é atribuída a classificação de 3,499 – desempenho regular;
 - c. No caso de desempenho inadequado não validado é atribuída a classificação de 2,000 – desempenho regular.
2. Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, são consideradas as avaliações correspondentes a desempenho bom atribuídas pelos respetivos avaliadores bem como as que resultem da aplicação da alínea a) do número anterior.

Artigo 18.º

Atas

1. De cada reunião é lavrada ata, que contém um resumo do que de essencial nela se tiver passado, indicando, designadamente, a data e o local da reunião, os membros presentes e ausentes, as decisões e deliberações tomadas e a forma e o resultado das respetivas votações.
2. As atas são lavradas pelo secretário e são submetidas à aprovação dos membros no final da própria reunião, em minuta, e no início da reunião seguinte, sendo assinadas, após aprovação, pelo Presidente e pelo Secretário.
3. As deliberações só adquirem eficácia depois de aprovadas e assinadas as respetivas atas ou depois de assinadas as minutas, nos termos dos números anteriores.
4. As minutas e as atas das reuniões integram, em anexo, a declaração formal relativa ao reconhecimento de desempenho excelente, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 64.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que tem que ser assinada por todos os membros do CCA/SA.



5. Ainda que qualquer membro tenha assumido posição diversa, demonstrada através de voto de vencido, a declaração a que se refere o número anterior é assinada por todos os membros do CCA/SA.

Artigo 19.º

Confidencialidade

1. O processo de avaliação de desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respetivo processo individual.
2. Todos os intervenientes no processo, exceto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

Artigo 20.º

Divulgação de diretrizes do CCA

O CCA/SA deve divulgar as diretrizes que emanar na página eletrónica, intranet, correio eletrónico e outros meios que se venham a demonstrar convenientes.

Artigo 21.º

Casos omissos

Em tudo o que não estiver previsto no presente regulamento aplicam-se as disposições do Código do Procedimento Administrativo, bem como a legislação relativa ao Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP).

Artigo 22.º

Entrada em vigor e publicitação

O presente regulamento, após a sua aprovação em reunião de CCA, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicitação.



PROPOSTA COM VISTA AO RECONHECIMENTO DE DESEMPENHO EXCELENTE APRESENTADA

PELO AVALIADOR

BIÉNIO DE AVALIAÇÃO: 20__/20__

Avaliado:

Nome: _____

N.º Mec: _____

Categoria: _____

Unidade orgânica: _____

Motivos justificativos:



CÂMARA
MUNICIPAL DE
GUIMARÃES

φ
2



11
12
9

CRITÉRIOS DE IMPACTO	NÍVEL DE IMPACTO VERIFICADO			FUNDAMENTAÇÃO (se necessário fundamentar em anexo)
	Nível 1	Nível 3	Nível 5	
	(impacto de desempenho baixo ou inexistente)	(impacto de desempenho médio)	(impacto de desempenho elevado)	
Critério 1. Acréscimos de eficácia, eficiência e qualidade (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para acrescer valor em termos de eficácia, eficiência e qualidade dos processos)				
Critério 2. Otimização dos recursos financeiros (em que medida o avaliado fez uma utilização eficaz dos recursos necessários ao seu desempenho de modo a reduzir custos ou aumentar receita)				
Critério 3. Inovação (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para a inovação organizacional)				
Critério 4. Melhoria da satisfação dos utilizadores internos e externos (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para melhorar a satisfação de utilizadores internos e externos)				

O avaliador: _____

Data: __/__/20__



**CERTIFICAÇÃO PELO DRH DAS CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA QUE A PROPOSTA COM VISTA AO
RECONHECIMENTO DE DESEMPENHO EXCELENTE SEJA APRECIADA PELO CCA/SA**

I – Validação do desempenho muito bom

- ☐ A proposta de avaliação correspondente a desempenho muito bom não foi validada pelo CCA/SA
- ☐ A proposta de avaliação correspondente a desempenho muito bom foi validada pelo CCA/SA

II – Cumprimento dos critérios de validação

Parâmetros de Avaliação	N.º de Parâmetros contratualizados	N.º Objetivos a superar/ N.º competências a demonstrar a nível elevado	N.º de parâmetros contratualizados pelo trabalhador	N.º Objetivos superados pelo trabalhador/ N.º competências demonstradas a nível elevado
Objetivos	3	2		
	4	3		
	5	4		
	6	5		
Competências	5	3		
	6	4		
	7	5		
	8	6		

- ☐ O trabalhador não cumpre os critérios de validação
- ☐ O trabalhador cumpre os critérios de validação



2 93

III – Cumprimento dos critérios de impacto

CRITÉRIOS DE IMPACTO	NÍVEL DE IMPACTO VERIFICADO		
	Nível 1	Nível 3	Nível 5
1. Acréscimos de eficácia, eficiência e qualidade			
2. Otimização dos recursos financeiros			
3. Inovação			
4. Melhoria da satisfação dos utilizadores internos e externos			

- ☐ O trabalhador não tem nível 5 em pelo menos três elementos de impacto no serviço
- ☐ O trabalhador tem nível 5 em pelo menos três elementos de impacto no serviço

Certificação:

- ☐ A proposta cumpre os critérios para ser apreciada pelo CCA/SA
- ☐ A proposta não cumpre os critérios para ser apreciada CCA/SA

O trabalhador: _____

Data: __/__/20__



of



of
✓

PROPOSTA COM VISTA AO RECONHECIMENTO DE DESEMPENHO EXCELENTE APRESENTADA

PELO AVALIADO

BIÉNIO DE AVALIAÇÃO: 20__/20__

Avaliado:

Nome: _____

N.º Mec: _____

Categoria: _____

Unidade orgânica: _____

Motivos justificativos:



CÂMARA
MUNICIPAL DE
GUIMARÃES

dp
x

O avaliado: _____

Data: __/__/20__



ic qp

PROPOSTA COM VISTA AO RECONHECIMENTO DE DESEMPENHO EXCELENTE APRESENTADA

PELO AVALIADO

APRECIÇÃO PELO AVALIADOR

CRITÉRIOS DE IMPACTO	NÍVEL DE IMPACTO VERIFICADO			FUNDAMENTAÇÃO (se necessário fundamentar em anexo)
	Nível 1	Nível 3	Nível 5	
	(impacto de desempenho baixo ou inexistente)	(impacto de desempenho médio)	(impacto de desempenho elevado)	
Critério 1. Acréscimos de eficácia, eficiência e qualidade (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para acrescer valor em termos de eficácia, eficiência e qualidade dos processos)				
Critério 2. Otimização dos recursos financeiros (em que medida o avaliado fez uma utilização eficaz dos recursos necessários ao seu desempenho de modo a reduzir custos ou aumentar receita)				
Critério 3. Inovação (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para a inovação organizacional)				
Critério 4. Melhoria da satisfação dos utilizadores internos e externos (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para melhorar a satisfação de utilizadores internos e externos)				



**CERTIFICAÇÃO PELO DRH DAS CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA QUE A PROPOSTA COM VISTA AO
RECONHECIMENTO DE DESEMPENHO EXCELENTE SEJA APRECIADA PELO CCA/SA**

I – Validação do desempenho muito bom

- ☐ A proposta de avaliação correspondente a desempenho muito bom não foi validada pelo CCA/SA
- ☐ A proposta de avaliação correspondente a desempenho muito bom foi validada pelo CCA/SA

II – Cumprimento dos critérios de validação

Parâmetros de Avaliação	N.º de Parâmetros contratualizados	N.º Objetivos a superar/ N.º competências a demonstrar a nível elevado	N.º de parâmetros contratualizados pelo trabalhador	N.º Objetivos superados pelo trabalhador/ N.º competências demonstradas a nível elevado
Objetivos	3	2		
	4	3		
	5	4		
	6	5		
Competências	5	3		
	6	4		
	7	5		
	8	6		

- ☐ O trabalhador não cumpre os critérios de validação
- ☐ O trabalhador cumpre os critérios de validação



2 op

III – Cumprimento dos critérios de impacto

CRITÉRIOS DE IMPACTO	NÍVEL DE IMPACTO VERIFICADO		
	Nível 1	Nível 3	Nível 5
1. Acréscimos de eficácia, eficiência e qualidade			
2. Otimização dos recursos financeiros			
3. Inovação			
4. Melhoria da satisfação dos utilizadores internos e externos			

- ☐ O trabalhador não tem nível 5 em pelo menos três elementos de impacto no serviço
- ☐ O trabalhador tem nível 5 em pelo menos três elementos de impacto no serviço

Certificação:

- ☐ A proposta cumpre os critérios para ser apreciada pelo CCA/SA
- ☐ A proposta não cumpre os critérios para ser apreciada CCA/SA

O trabalhador: _____

Data: __/__/20__



2

Nome: _____

N.º Mec: _____

Categoria: _____

Unidade orgânica: _____

- ☐ Não reconhecimento do mérito
- ☐ Reconhecimento do mérito significando **Desempenho Excelente**

Os membros do CCA/SA abaixo assinados, presentes na reunião realizada em __/__/20__, tendo por base a caracterização que especifica os fundamentos da apresentação da proposta com vista ao reconhecimento de Desempenho Excelente apresentada pelo avaliador, analisado o impacto do desempenho e os contributos relevantes para o serviço, **declaram que foi reconhecido o Desempenho Excelente do trabalhador supra identificado.**

[illegible]

29