



CÂMARA MUNICIPAL DE SARDOAL

- Regulamento de funcionamento do Conselho de Coordenação da Avaliação

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Objecto e âmbito de aplicação

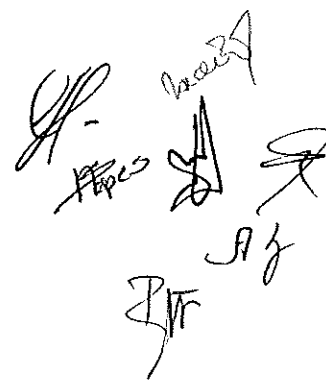
1 – Em cumprimento do disposto no n.º5 do artigo 13º do Decreto Regulamentar n.º19 – A / 2004, de 14 de Maio, o presente regulamento tem como objectivo definir as regras de funcionamento do Conselho de Coordenação de Avaliação (CCA) da Câmara Municipal de Sardoal.

2 – As deliberações proferidas por este Conselho aplicam-se a todos os funcionários, agentes, pessoal dirigente de nível intermédio e demais trabalhadores cujo respectivo contrato seja estipulado por um período superior a seis meses.

3 – Os trabalhadores requisitados ou destacados são avaliados no organismo onde tenham mantido mais de seis meses de contrato funcional com um avaliador.

4 – O presente regulamento não se aplica ao pessoal com contratos de avença e de prestação de serviços.

CAPÍTULO II
Competência, Composição e Funções
Artigo 2.º
Competências

Handwritten signatures and initials in the top right corner, including names like 'Macedo', 'J. P.', and 'A. J.'.

Ao Conselho Coordenador de avaliação compete:

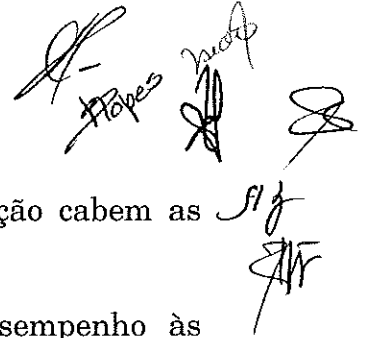
- a) Estabelecer directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica do sistema de avaliação de desempenho;
- b) Garantir a selectividade do sistema de avaliação, cabendo-lhe validar as avaliações finais iguais ou superiores a Muito Bom;
- c) Emitir parecer sobre as reclamações dos avaliados;
- d) Proceder à avaliação de desempenho nos casos de ausência da superior hierárquico;
- e) Propor a adopção de sistemas específicos de avaliação nos termos previstos na Lei n.º10/2004 de 22 de Março.

Artigo 3.º
Composição

1 – O Conselho de Coordenação de Avaliação tem a seguinte composição:

- a) Presidente da Câmara Municipal
- b) Vereadores a tempo inteiro
- c) Dirigentes máximos de cada unidade orgânica
- d) Responsável pelo pessoal a indicar mediante despacho pelo Senhor Presidente da Câmara.

Artigo 4.º
Competências do Presidente



Ao Presidente do Conselho de Coordenação da Avaliação cabem as seguintes funções:

- a) Garantir a adequação da Avaliação de Desempenho às realidades específicas do serviço;
- b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual;
- c) Homologar as avaliações anuais;
- d) Decidir as reclamações, após parecer do CCA (não vinculativo);
- e) Assegurar a elaboração do relatório anual.

Quando não homologar as classificações, estabelece as mesmas, mediante despacho fundamentado.

Artigo 5.º
Funções do Secretário

1 – O Conselho Coordenador da avaliação elege um elemento que, durante o mandato, exercerá as funções de secretário.

2 – Ao Secretário do Conselho Coordenador da avaliação do desempenho cabe-lhe, designadamente, secretariar as reuniões do Conselho e elaborar as respectivas actas.

CAPÍTULO III

Funcionamento

Artigo 6.º

Reuniões

1 – O Conselho Coordenador da avaliação do desempenho reúne, ordinariamente, entre 21 e 31 de Janeiro de cada ano para harmonização das avaliações do desempenho e validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de mérito e excelência.

2 – O Conselho Coordenador da avaliação do desempenho reúne, igualmente, sempre que se torne necessário emitir um parecer sobre as reclamações apresentadas pelos avaliados e proceder à avaliação nos casos de ausência de superior hierárquico.

3 - As reuniões do Conselho de Coordenação de avaliação são privadas.

Artigo 7.º

Convocatórias

1 – As convocatórias devem indicar os assuntos a tratar, bem como a data, a hora e o local da reunião.

2 – As convocatórias devem ser feitas com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 8.º

Quorum

1 – Nas reuniões ordinárias e extraordinárias, o Conselho de Coordenação de avaliação só pode reunir e deliberar quando estiver presente a maioria do número de membros fixada no presente regulamento, garantindo no mínimo a presença do Presidente

2 – Não comparecendo o número de membros exigido, será convocada nova reunião, com o intervalo mínimo de vinte e quatro horas.

Artigo 9.º
Deliberações

1 – As deliberações do Conselho de Coordenação de avaliação são tomadas por maioria dos votos dos seus membros.

2 – O Conselho deliberará desde que esteja presente a maioria dos respectivos membros.

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

4 – Não é admitida a abstenção dos membros do Conselho.

Artigo 10.º
Audiência dos interessados

1 – Os avaliadores que não tenham assento no Conselho de Coordenação de avaliação devem apresentar a este órgão a fundamentação das propostas de mérito e excelência da sua responsabilidade.

2 – No decurso da reunião, o Conselho de Coordenação de avaliação pode, sempre que o entenda, solicitar a presença dos avaliados ou avaliadores, para esclarecimentos diversos.

Artigo 11.º
Validação das propostas de avaliação

A validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de mérito e excelência, implica declaração formal, assinada por todos os membros do Conselho de Coordenação de avaliação do cumprimento daquelas percentagens.

Artigo 12.º

Critérios de avaliação

A avaliação final dos avaliados é ponderada e atribuída consoante os seguintes critérios:

Excelente – excede claramente o modelo de comportamentos definido para a competência, destacando-se no conjunto de funcionários da mesma categoria por um desempenho especialmente relevante, contribuindo significativamente para a melhoria do serviço. Evidencia uma notável dinâmica na prossecução dos objectivos e demonstra sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos. Distingue-se por manter um elevado nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz, mantendo excelentes relações interpessoais com os colegas e promovendo acentuadamente o esforço da equipa a que pertence, destacando-se claramente uma referência no grupo de trabalho;

Muito Bom – supera o modelo de comportamentos definido para a competência, revelando grande qualidade de desempenho e uma actuação activa, contribuindo para a qualidade do serviço. Demonstra grande dinâmica na prossecução dos objectivos, manifestando muito interesse em aprofundar os seus conhecimentos. Demonstra um alto nível de motivação pessoal, assim como altos padrões de exigência em relação àquilo que faz, mantendo muito boas relações interpessoais com os colegas e fomentando activamente o esforço da equipa a que pertence;

Bom - enquadra-se no modelo de comportamentos definido para a competência, revelando capacidade de desempenho e actuando de forma positiva, contribuindo assim para a qualidade do serviço. Revela dinamismo na prossecução dos objectivos e evidencia interesse em aprofundar os seus conhecimentos. Demonstra um bom nível de motivação pessoal, assim como bons padrões de exigência em relação àquilo que faz, mantendo boas

relações interpessoais com os colegas e fomenta o esforço da equipa a que pertence;

Necessita de desenvolvimento – não atinge o modelo de comportamentos definido para a competência, actuando de modo irregular e variável, revelando algumas dificuldades de desempenho. Revela pouca dinâmica na prossecução dos objectivos, não manifestando interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências. Demonstra um baixo nível de motivação pessoal, assim como baixos padrões de exigência em relação àquilo que faz, mantendo uma relação cordial com os colegas e participa do esforço da equipa a que pertence;

Insuficiente – está claramente abaixo do modelo de comportamentos definido para a competência, evidenciando deficiências graves de desempenho e revelando comportamentos desadequados à função. Revela passividade e negligência na prossecução dos objectivos, manifestando desinteresse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências. Evidencia falta de motivação pessoal, assim como indiferença em relação àquilo que faz, tendo dificuldades de relacionamento com os colegas e de integração nas equipas de trabalho.

Artigo 13.º

Actas

1 – De cada reunião será lavrada acta, que conterá um resumo de tudo o que nela tiver ocorrido.

2 – As actas são submetidas à aprovação de todos os membros no final da respectiva reunião ou no início da seguinte, sendo assinadas, após aprovação, por todos membros que estiveram presentes.

3 – Os membros do Conselho podem fazer constar da acta o seu voto de vencido e as razões que o fundamentam.

Handwritten signatures and initials:
Top right: A signature, possibly "Hébe", and another signature.
Middle right: A signature, possibly "JAF".
Bottom right: A signature, possibly "JAF".

Artigo 14.º

Divulgação das percentagens máximas de avaliação

O resultado global da avaliação, contendo o número das menções qualitativas atribuídas por um grupo profissional, bem como o número de casos em que se verificou suprimimento de avaliação, deve ser divulgada internamente através de despacho do presidente do Conselho de avaliação.

Artigo 15.º

Confidencialidade

Sem prejuízo das regras de publicidade constantes do artigo anterior, todos os membros do Conselho de Coordenação de avaliação ficam sujeitos ao dever de sigilo decorrente do artigo 12.º da Lei n.º10/2004, de 22 de Março.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 16.º

Nomeação dos avaliadores

Compete ao senhor Presidente da Câmara Municipal, sob proposta do CCA, de entre os superiores hierárquicos imediatos ou funcionários que, não o sendo, possuem responsabilidades de coordenação, nomear os avaliadores que reúnem o indispensável e legalmente exigido contacto funcional com os respectivos avaliados.

a) Não poderão ser avaliadores, familiares directos e até ao 4º Grau.

Artigo 17.º

Omissões

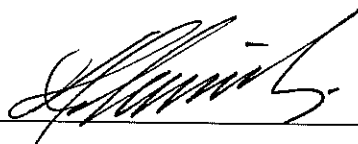
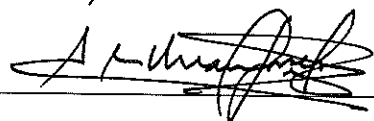
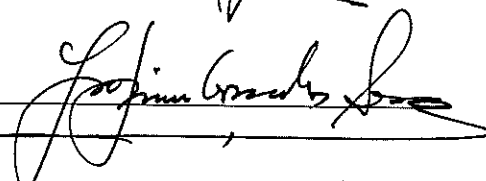
Aos casos omissos no presente Regulamento aplicar-se-ão as disposições legais relativas ao sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública.

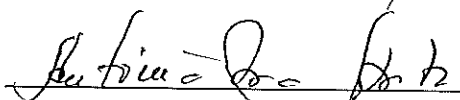
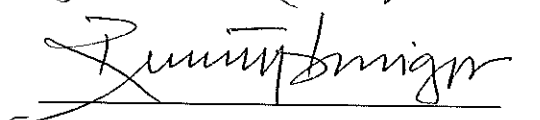
Artigo 18.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pelo Conselho de Coordenação da avaliação do desempenho.

Sardoal, 05 de Setembro de 2007


_____
_____


_____

Suzana Maria dos Santos Lopes