

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO (CCA)

BIÉNIO 2019/2020

ATA N.º 1

Aos vinte e um dias do mês de janeiro, do ano dois mil e dezanove, reuniu o Conselho Coordenador da Avaliação (adiante designado por CCA) composto pelos seguintes elementos: --

- 1 - Ricardo Miguel Nunes Franco, Presidente da Câmara, e presidente do CCA; -----
- 2 - Nuno Emídio Calaça Moreira, Vereador com o pelouro das Finanças e Obras Públicas; -----
- 3 - Hugo Alexandre Teixeira Marques, Vereador com o pelouro do Planeamento, Ordenamento do Território, Urbanismo, Ambiente, Trânsito e Cemitérios. -----
- 4 - Mónica Maria Veríssimo Vieira, Vereadora com o pelouro Social, Educação, Cultura e Juventude. -----
- 5 - António Joaquim Silva Ferreira, dirigente intermédio de 2.º grau, da Divisão de Planeamento, Urbanismo e Ambiente. -----
- 6 - Décio Hugo Vieira Góis, Dirigente intermédio de 3.º grau, do Serviço Secretaria Geral; -----
- 7 - Ana Teresa Meneses de Nóbrega, dirigente intermédia de 3.º grau, do Serviço de apoio à Cultura, Desporto e Educação. -----
- 8 - Maria de Fátima Gomes Perestrelo, dirigente intermédia de 3.º grau, do Serviço de Contabilidade Municipal. -----

Deu-se início aos trabalhos de acordo com a ordem de trabalhos de convocatória do CCA: -----

A- Definição do número de objetivos: A definição dos objetivos deve ocorrer no mês de fevereiro, após a aprovação dos objetivos para a unidade orgânica, tendo o CCA fixado em 3 o número de objetivos para as carreiras de Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos, Fiscais Municipais, Bombeiros e Informática. Para a carreira de Assistentes Operacionais, e considerando a possibilidade prevista no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na versão atualizada, o CCA pronunciou-se positivamente sobre a avaliação do desempenho dos Assistentes Operacionais incidir unicamente sobre o parâmetro competências, deixando de serem definidos objetivos, considerando que são trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, foi exigido o nível de escolaridade obrigatória ou equivalente e considerando que são trabalhadores que desempenham funções maioritariamente de rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas. Contudo, a decisão fundamentada compete ao dirigente máximo do serviço. -----

Quanto aos dirigentes intermédios, no início da sua comissão de serviço, e no quadro das suas competências legais, negoceiam com o respetivo avaliador a definição dos objetivos,

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

quantificados e calendarizados, a atingir no decurso do exercício de funções, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados, num total máximo de 3. -----

B- Definição do número e das competências: O CCA definiu o número máximo de 5 competências para as carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico, Fiscal Municipal, Bombeiros e Informática, e de 8 competências para a carreira de Assistente Operacional, todas escolhidas de entre as listas publicadas na Portaria 359/2013, de 13 de dezembro. -----

Técnicos Superiores: 1 - Orientação para resultados; 3 - Planeamento e Organização; 4 - Análise da Informação e Sentido Crítico; 6 - Adaptação e melhoria contínua; 10 - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço. -----

Assistentes Técnicos: 1 - Realização e Orientação para Resultados; 2 - Orientação para o Serviço Público; 4 - Organização e Método de Trabalho; 5 - Adaptação e Melhoria contínua; 13 - Responsabilidade e Compromisso com o serviço. -----

Assistente Operacional: 1 - Realização e Orientação para os Resultados; 2 - Orientação para o serviço Público; 4 - organização e método de trabalho; 5 - Trabalho de equipa e cooperação; 8 - Adaptação e melhoria contínua; 10 - Otimização de Recursos; 12 - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; 14 - Orientação para a Segurança. -----

As competências da carreira de Fiscal Municipal, Bombeiros e da carreira de informática serão idênticas às dos assistentes técnicos. -----

Ficou decidido indicar de igual forma 5 competências para os dirigentes intermédios, as quais serão definidas por despacho do dirigente máximo do serviço, tendo sido propostas as seguintes: 1 - Orientação para resultados; 3 - Planeamento e organização; 4 - Liderança e gestão de pessoas; 6 - Visão Estratégica; 7 - Decisão. -----

C - Definição das quotas: Relativamente às quotas a aplicar no próximo biénio **2019-2020**, foi fixada a percentagem máxima de 25% para as avaliações finais qualitativas de *Desempenho Relevante* e, de entre estas, 5% para o *Desempenho de Excelente*. -----

Assim, do universo total de 180 trabalhadores, incluindo 6 trabalhadores em regime de cedência de interesse público à empresa "ARM", 1 trabalhador em comissão de serviço extraordinária, e 4 docentes da Secretaria Regional da Educação em mobilidade em regime de destacamento, ficou estipulada a estimativa de 45 relevantes e 9 excelentes. -----

Para o biénio **2019-2020** estão apuradas as seguintes quotas por carreiras, conforme abaixo se indica: -----

Técnicos Superiores: 8 relevantes e, de entre estes, 2 excelentes; -----

Assistentes Técnicos: 7 relevantes e, de entre estes, 2 excelentes; -----

Assistentes Operacionais: 22 relevantes e, de entre estes, 5 excelentes; -----

Bombeiros: 8 relevantes e, de entre estes, 2 excelentes; -----

Fiscais Municipais: 1 relevante e, de entre este, 1 excelente; -----

Informática: 1 relevante e, de entre este, 1 excelente -----

Contudo, caso haja parecer positivo da DRAPMA e despacho favorável do dirigente máximo do serviço, decidiu o CCA seguir as linhas de orientação da DGAEP para garantir o princípio da diferenciação de desempenhos para o biénio 2017-2018: *"o princípio de diferenciação de desempenhos será assegurado, no serviço, pela aplicação das percentagens previstas no art. 75º da Lei n.º 66-B/2017 à totalidade dos trabalhadores requerentes da ponderação."* -----

D - Intervenientes: São intervenientes no processo de avaliação, os sujeitos indicados no número 1 do artigo 55.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na versão atualizada, ditando o disposto no número 2 deste artigo que a *"ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para a falta de avaliação"*. Assim, compete ao CCA clarificar estas situações nos termos do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual. Nesta ótica, decidiu o CCA propor, face à reorganização orgânica que neste momento está em fase de conclusão e considerando que existem algumas unidades orgânicas que não estão preenchidas, e atendendo ainda a que nalguns casos não temos avaliadores diretos nas unidades orgânicas e/ou subunidades orgânicas, onde estão inseridos trabalhadores, dificultando o conceito da figura de avaliador como interveniente do processo de SIADAP, que o dirigente máximo do serviço defina os avaliadores para melhor gestão da conclusão do SIADAP respeitante ao biénio 2017/2018 e para início de execução do processo respeitante ao biénio 2019/2020. Assim, até à conclusão da nova estrutura orgânica e respetiva ocupação das chefias e só para os casos em que não haja coordenadores técnicos, chefes de divisão ou outros dirigentes de níveis diferentes a ocupar lugares de chefia, decidiu o CCA sugerir que os vereadores sejam designados como avaliadores, devendo para o efeito cumprir com o disposto no número 2 do artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na versão atualizada, ou seja, recolher e registar os contributos que considerarem *"(...) adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação, designadamente quando existam trabalhadores com responsabilidade efetiva de coordenação, e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados."* -----

E - Linhas de orientação para o biénio 2017/2018: Relativamente à avaliação de desempenho dos trabalhadores respeitante ao biénio 2017-2018, considerando que verificou-se a não aplicação efetiva da legislação em matéria de SIADAP, decidiu o CCA propor ao Dirigente Máximo do Serviço que seja solicitado parecer à DRAPMA, a fim ser averiguada e confirmada a possibilidade de ser realizada a avaliação dos trabalhadores para o biénio em causa, através do disposto no artigo 18.º da Lei de Orçamento de Estado para o ano de 2018, aprovada pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, ou seja, atribuir um ponto por cada ano de serviço não avaliado,

com a menção qualitativa equivalente, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação. -----

Para o efeito, decidiu o CCA propor de igual forma que a metodologia, os critérios e as respetivas ponderações a serem aplicadas aos casos em que seja requerida a ponderação curricular nos termos legalmente previstos, seja a constante na presente ata. -----

F- Constituição da Comissão Paritária: Devem ser desencadeados os procedimentos para que no âmbito da aplicação do artigo 22.º do Decreto regulamentar 18/2009, de 4 de setembro, seja constituída a Comissão Paritária. A Comissão Paritária tem competências consultivas, funciona junto do Presidente do Município, pelo período de 4 anos, e é composta por 4 vogais designados e representantes do Município (dois efetivos e dois suplentes) 6 vogais representantes dos trabalhadores, eleitos por escrutínio secreto (2 efetivos e 4 suplentes). -----

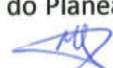
G- Parâmetros a ter em conta na Ponderação Curricular: Para os biénios 2017-2018 e 2019-2020 a avaliação do desempenho submetida a ponderação curricular, rege-se de acordo com o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, e conforme Anexo I da presente ata. -----

H- Regulamento de funcionamento do CCA: E por fim, foi aprovado o regulamento de funcionamento do CCA, conforme disposto no Anexo II da presente ata. -----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a presente reunião, que vai ser assinada por todos os presentes: -----

O Presidente da Câmara, e presidente do CCA  -----

O Vereador com o pelouro das Finanças e Obras Públicas  -----

O Vereador com o pelouro do Planeamento, Ordenamento do Território, Urbanismo, Ambiente, Trânsito e Cemitérios  -----

A Vereadora com o pelouro Social, Educação, Cultura e Juventude  -----

O Dirigente da Divisão de Planeamento, Urbanismo e Ambiente  -----

O Dirigente do Serviço Secretaria Geral  -----

A Dirigente do Serviço de apoio à Cultura, Desporto e Educação  -----

A Dirigente do Serviço de Contabilidade Municipal  -----

Anexo I

O Conselho Coordenador da Avaliação, no âmbito da aplicação do cumprimento do disposto no número 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, adaptada às Autarquias Locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e seguindo as orientações do despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, determina que a ponderação curricular e a respetiva valoração considere os seguintes elementos: -----

Ponderação Curricular (PC) = (HA (10%) + EP (55%) + VC (20%) + ECD (15%)) -----

Quando for atribuída pontuação de 1 ao conjunto dos elementos do ECD, as ponderações da fórmula da ponderação curricular são alteradas da seguinte forma: -----

Ponderação Curricular (PC) = (HA (10%) + EP (60%) + VC (20%) + ECD (10%)) -----

Em que: -----

HA – Habilitações Académicas e Profissionais; -----

EP – Experiência Profissional; -----

VC- Valorização Curricular; -----

ECD- Exercício de Cargos Dirigentes. -----

O trabalhador que pretenda a avaliação de desempenho por ponderação curricular solicita-a através de requerimento apresentado ao presidente do CCA, no início do ano civil imediato àquele que a mesma respeita (até 15 de janeiro). O requerimento deve ser acompanhado do currículo do trabalhador, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades, bem como de outra documentação que o trabalhador considere relevante. -----

Na valorização dos fatores constituintes da fórmula deverá observar-se as seguintes regras: -----

1 - HA: Neste elemento são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira. -----

A pontuação das habilitações académicas e profissionais do pessoal Técnico Superior deve ser calculada da seguinte forma: -----

• Habilitação inferior à legalmente exigível: 1 ponto -----

• Habilitação legalmente exigível: 5 pontos -----

A pontuação das habilitações académicas e profissionais dos Assistentes Técnicos deve ser calculada da seguinte forma: -----

• Habilitação inferior à legalmente exigível: 1 ponto -----

• Habilitação legalmente exigível: 5 pontos -----

A pontuação das habilitações académicas e profissionais dos Assistentes Operacionais, deve ser calculada da seguinte forma: -----

• Habilitação inferior à legalmente exigível: 1 ponto -----

- Habilitação legalmente exigível: 5 pontos -----
- 2 - EP: A Experiência Profissional considera ações ou projetos de relevante interesse que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, as quais deverão ser devidamente comprovadas no currículo. -----
- Ausência do desempenho das funções: 1 ponto -----
 - Desempenho de uma, duas, ou três das funções definidas: 3 pontos -----
 - Igual ou superior a quatro funções definidas: 5 pontos -----
- (Ponderação de 55%, mas quando aplicada a segunda fórmula de avaliação passa para 60%). ----
- 3- VC – A valorização Curricular considera: -----
- 3.1 - A participação em ações de formação, estágios, colóquios, jornadas, congressos, palestras, seminários, ações de sensibilização, e encontros nos últimos cinco anos, desde que apresentem documento comprovativo, e desde que sejam relevantes para as funções exercidas. (Ponderação de 15%): -----
- Não frequentou ações de formação – 3 pontos. -----
 - Frequentou ações de formação – 5 pontos -----
- 3.2 - As habilitações académicas superiores à legalmente exigível, à data da integração do trabalhador na respetiva carreira (Ponderação de 5%) -----
- 3.2.1 – Técnico Superior: -----
- Ausência de habilitações académicas superiores à legalmente exigível – 1 ponto -----
 - Pós-Graduação ou Mestrado – 3 pontos -----
 - Doutoramento – 5 pontos -----
- 3.2.2 – Assistente Técnico: -----
- Ausência de habilitações académicas superiores à legalmente exigível – 1 ponto -----
 - Licenciatura – 3 pontos -----
 - Superior a Licenciatura – 5 pontos -----
- 3.2.3 Assistente Operacional: -----
- Ausência de habilitações académicas superiores à legalmente exigível – 1 ponto -----
 - Um nível superior ao legalmente exigível – 3 pontos -----
 - Dois níveis superiores ao legalmente exigível – 5 pontos -----
- 4- ECD: O exercício de cargos dirigentes considera: -----
- 4.1- Os cargos ou funções de relevante interesse público (titular de órgão de soberania; titular de outros cargos políticos; cargos dirigentes ou funções de chefia de unidades orgânicas ou funções de coordenação; cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados; cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania; cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos do Governo da Região

Autónoma da Madeira; outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação). (Ponderação de 10%, mas quando aplicada a segunda fórmula da avaliação da ponderação curricular, passa para 5%).

- Ausência: 1 ponto -----
- Até 3 anos: 3 pontos -----
- Superior a 4 anos: 5 pontos -----

4.2 - Os cargos ou funções de relevante interesse social (cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical; cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social; outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação). (ponderação de 5%) -----

- Ausência ou até 1 cargo/função exercida: 1 ponto -----
- Dois cargos ou funções exercidas: 3 pontos -----
- Superior a 3 cargos ou funções exercidas: 5 pontos -----

Avaliação final: -----

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, traduzida nos seguintes termos: -----

Desempenho Relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5 valores; -----

Desempenho Adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999 valores; -----

Desempenho Inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999 valores. -----

As carreiras não revistas existentes na autarquia, nomeadamente Fiscal Municipal, Bombeiros e Informática, serão equiparadas em termos de avaliação a Assistente Técnico. -----

Em cumprimento do número 3 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nas avaliações resultantes de ponderação curricular terão que ser cumpridas as regras da diferenciação do desempenho, e a escala de avaliação quantitativa e qualitativa do SIADAP. ----

Anexo II

Regulamento de Funcionamento do CCA para o biénio 2019/2020

No âmbito da aplicação do disposto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, conjugada com a Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, e com o Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, serve o presente para definir o funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação, para o processo de avaliação de desempenho dos anos 2019/2020.

Clausula 1.ª

(Definição)

O Conselho Coordenador da Avaliação, abreviadamente designado por CCA, é um órgão de natureza deliberativa e consultiva, no âmbito da aplicação do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho (SIADAP), que funciona junto do executivo municipal, sendo presidido pelo Presidente da Câmara.

Clausula 2.ª

(Competências)

1- Compete ao CCA, nos termos do artigo 21.º do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, adaptado às regras implementadas pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão, ou seja, o Orçamento, Mapa de Pessoal, Plano de Atividades, Balanço Social 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 do desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores ou, quando se justifique, por unidade orgânica e por carreira;
- d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de *Desempenho Relevante* e *Desempenho Inadequado*, bem como proceder ao reconhecimento de *Desempenho Excelente*;
- e) Exercer as demais competências que por lei ou por regulamento lhe são cometidas.

2- Compete ainda ao CCA de acordo com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro:

- a) Pronunciar-se, sobre as competências a que se deve subordinar a avaliação intercalar dos dirigentes intermédios, escolhidas de entre as constantes do anexo VI da Portaria

359/2013, de 13 de dezembro, sempre que o dirigente máximo do serviço as pretenda estabelecer por despacho (número 7, artigo 36.º);

- b) Deliberar sobre a realização da avaliação do trabalhador que se encontre em situação funcional que não tenha permitido contacto direto com o avaliador por um período de pelo menos seis meses (número 3, artigo 42.º);
- c) Proceder mediante proposta do avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço, à avaliação anual do trabalhador que se encontre nas condições do número 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- d) Fixar previamente os critérios da ponderação curricular e a respetiva valoração, que devem constar em ata, tornada pública (número 4, artigo 43.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro);
- e) Pronunciar-se junto do dirigente máximo do serviço sobre a aplicação do regime transitório previsto no artigo 80.º e sobre as competências a que se deve submeter a avaliação dos trabalhadores abrangidos pelo regime referido, para que aquele, querendo as possa definir por despacho.

3- O CCA pode delegar em qualquer um dos seus membros, a competência para a prática de atos relativos à execução das suas deliberações.

Clausula 3.ª

(Composição)

1- O CCA tem a seguinte composição:

- a) Ricardo Miguel Nunes Franco, Presidente da Câmara, e presidente do CCA;
- b) Nuno Emídio Calça Moreira, Vereador com o pelouro das Finanças e Obras Públicas;
- c) Hugo Alexandre Teixeira Marques, Vereador com o pelouro do Planeamento, Ordenamento do Território, Urbanismo, Ambiente, Trânsito e Cemitérios;
- d) Mónica Maria Veríssimo Vieira, Vereadora com o pelouro Social, Educação, Cultura e Juventude;
- e) António Joaquim Silva Ferreira, dirigente intermédio de 2.º grau, da Divisão de Planeamento, Urbanismo e Ambiente;
- f) Décio Hugo Vieira Góis, Dirigente intermédio de 3.º grau, do Serviço Secretaria Geral;
- g) Ana Teresa Meneses de Nóbrega, dirigente intermédia de 3.º grau, do Serviço de apoio à Cultura, Desporto e Educação;
- h) Maria de Fátima Gomes Perestrelo, dirigente intermédia de 3.º grau, serviço de Contabilidade Municipal.

2- O Presidente do CCA é secretariado por um vogal designado pelo Presidente da Câmara.

Clausula 4.ª

(Duração Mandato)

O mandato do CCA inicia-se a 1 de janeiro de 2019 e termina a 31 de dezembro de 2020, prorrogando-se tacitamente por iguais períodos se não houver alterações na composição dos seus elementos.

Clausula 5.ª

(Presidência)

1- Compete ao presidente do CCA, no âmbito da aplicação do número 1 do artigo 60.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterado pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho, às realidades específicas da Autarquia;
- b) Coordenar e controlar o processo de avaliação;
- c) Fixar os níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação;
- d) Assegurar o cumprimento no serviço das regras estabelecidas em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;
- e) Homologar as avaliações;
- f) Decidir sobre as reclamações dos avaliados;

2- Assegurar a elaboração do relatório da avaliação do desempenho

3- Compete ainda ao Presidente do CCA:

- a) Convocar o CCA e presidir às suas reuniões;
- b) Abrir e encerrar as reuniões, dirigir os trabalhadores e assegurar o cumprimento das deliberações;
- c) Estabelecer a ordem do dia de cada reunião do CCA, coadjuvado pela secretária;
- d) Suspender ou encerrar antecipadamente as reuniões quando circunstâncias excecionais o justifiquem, mediante decisão fundamentada a incluir em ata.

Clausula 6.ª

(Reuniões)

1- O CCA reúne ordinariamente nos termos do artigo 64.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, na segunda quinzena de janeiro, com o intuito de:

- 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;

- b) Transmitir, se for necessário, novas orientações aos avaliadores;
- c) Iniciar o processo conducente à validação dos desempenhos relevantes e inadequados e ao reconhecimento dos desempenhos excelentes;
- 2- O CCA reúne igualmente no mês de março com a finalidade de cumprir com o disposto no artigo 69.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:
- a) Validar as propostas de avaliação com menções de desempenho relevante e desempenho inadequado;
- b) Analisar o impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento do desempenho de excelente e proferir a respetiva declaração formal;
- c) Devolver, caso entenda não validar a proposta de avaliação, o processo ao avaliador acompanhado da documentação da não validação, para que aquele, no prazo que lhe for determinado reformule a proposta de avaliação. Se o avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada deve apresentar ao CCA a fundamentação adequada;
- d) Estabelecer, caso não aceite a justificação apresentada pelo avaliador, a proposta final da avaliação e transmitir ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e a remeta por via hierárquica para homologação.
- 3- As reuniões do CCA são privadas.
- 4- O CCA reúne extraordinariamente sempre que tiver que emitir parecer sobre as reclamações apresentadas à homologação da avaliação, podendo solicitar, por escrito, a avaliadores e a avaliados, os elementos que julgar convenientes, devendo ser respeitado o prazo de quinze dias úteis (artigo 72.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 e dezembro).
- 5- O CCA reúne extraordinariamente sempre que tiver de proceder à avaliação prevista no n.º 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.
- 6- O CCA reúne extraordinariamente por iniciativa do seu presidente ou com a solicitação de 1/3 dos seus membros.

Clausula 7.ª

(Ordem de trabalhos)

- 1- As reuniões do CCA obedecem a uma ordem de trabalhos, fixada na respetiva convocatória.
- 2- A ordem de trabalhos de cada reunião é estabelecida pelo presidente, coadjuvado pela secretária e deve incluir os assuntos que para esse fim lhe foram indicados por qualquer

membro, desde que sejam da competência do CCA e desde que o pedido seja apresentado com a devida antecedência.

Clausula 8.ª

(Deliberações e votação)

- 1- O CCA delibera apenas quando se encontra presente a maioria dos seus membros devendo, quando tal não se verificar, ser convocada nova reunião, com o intervalo de 24 horas.
- 2- As deliberações do CCA são tomadas por votação nominal precedida de discussão por maioria simples dos seus membros presentes, sendo proibida a abstenção.
- 3- Em caso de empate na votação, o presidente tem voto de qualidade.
- 4- As deliberações do CCA relativas à validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de mérito e excelência implicam declaração formal, assinada por todos os membros do CCA.

Clausula 9.ª

(Atas)

- 1- De cada reunião do CCA é lavrada ata que contém 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 lavradas pela secretária e postas à aprovação dos membros do CCA, sendo assinadas e rubricadas por todos os membros participantes.
- 3- A secretária é depositário do arquivo das atas.

Clausula 10.ª

(Voto de vencido)

Os membros do CCA podem fazer constar em ata o seu voto de vencido quanto às deliberações de que discordem e as razões que o justifiquem, sendo que, aqueles que ficarem vencidos na deliberação tomada e fizerem registo da respetiva declaração de voto da ata ficam isentos da responsabilidade que daquela eventualmente resulte.

Clausula 11.ª

(Sigilo)

Os membros do CCA estão sujeitos ao dever de sigilo relativamente aos factos de que têm conhecimento em virtude do exercício das suas funções.

Clausula 12.ª

(Disposições finais)

- 1- Ao presente regulamento de funcionamento do CCA são aplicáveis as disposições constantes do Código do Procedimento Administrativo.
- 2- O presente regulamento é aprovado nos termos da cláusula 8.ª do presente regulamento, por deliberação do CCA, tomada por maioria dos seus membros, tornando-se válido após a sua aprovação em ata.
- 3- O presente regulamento de funcionamento é revisto por deliberação da maioria dos seus membros tomada nos termos da sua cláusula 8.ª.

