



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

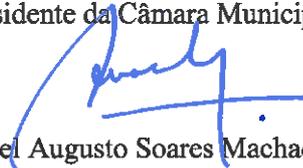
EDITAL N.º 99/2019

MANUEL AUGUSTO SOARES MACHADO, Presidente da Câmara Municipal de Coimbra, torna público, nos termos e para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e do n.º 6 do artigo 21.º do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, as alterações ao *Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação e da Secção Autónoma da Câmara Municipal de Coimbra*, aprovado pelo Conselho Coordenador de Avaliação na reunião de 18 de fevereiro de 2019, com as alterações introduzidas quanto à composição do Conselho Coordenador de Avaliação e da Secção Autónoma e aos critérios de desempate, que se republica.

Para constar e para os devidos e legais efeitos se publica o presente Edital que vai ser afixado no Átrio dos Paços do Município e demais lugares do uso e costume.

Paços do Município, 15 de julho de 2019

O Presidente da Câmara Municipal


(Manuel Augusto Soares Machado)



**REGULAMENTO DE FUNCIONAMENTO DO CONSELHO COORDENADOR DE
AVALIAÇÃO E DA SECÇÃO AUTÓNOMA DA CÂMARA MUNICIPAL DE
COIMBRA**

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, adaptada aos serviços da administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, veio reformular o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP.

Este sistema integra a avaliação do desempenho dos serviços públicos, dos respetivos dirigentes e demais trabalhadores, numa conceção integrada dos sistemas de gestão e avaliação, permitindo alinhar, de forma coerente, os desempenhos dos serviços, dirigentes e trabalhadores.

Considerando o Despacho n.º 56/PR/2017, designadamente a alteração na constituição do CCA e na Secção Autónoma bem como o nível das experiências entretanto recolhidas com a aplicação prática do SIADAP, e em face do disposto no n.º 6 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, bem como nos termos do Decreto Regulamentar n.º 8/2009, de 21 de maio, e da Portaria nº 359/2013 de 13 de dezembro, é proposto a alteração do regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação e da Secção Autónoma da Câmara Municipal de Coimbra nos seguintes termos:



CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento tem por objeto a definição das regras de funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação, adiante designado por CCA, e da Secção Autónoma, da Câmara Municipal de Coimbra doravante denominada por CMC, em cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 58º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, adaptada à Administração Local pelo n.º 6 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

Artigo 2.º

Âmbito

1 - As deliberações do CCA e da Secção Autónoma aplicam-se a todos os dirigentes de nível intermédio (SIADAP 2) e a todos os trabalhadores (SIADAP 3), independentemente do título jurídico da relação de emprego público, que exerçam funções por período não inferior a um ano.

2 - Para efeitos do presente Regulamento, são abrangidos pelo:

- a) SIADAP 1 todas as unidades orgânicas que dependam diretamente dos membros do órgão executivo do Município;
- b) SIADAP 2 os dirigentes superiores (Diretores Municipais) e intermédios de 2º grau (Diretores de Departamento, Chefes de Divisão) e de 3º grau do Município.
- c) SIADAP 3 todos os trabalhadores do Município, com relação jurídica de emprego público.

3 - Até que se efetue a transição para as carreiras previstas no Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, as carreiras e categorias subsistentes e as carreiras não revistas, neste âmbito, têm a seguinte correspondência:



Carreiras/Categorias	Carreiras do Regime Geral
Especialista de Informática	Técnico Superior
Técnico de Informática, Fiscal Municipal, Bombeiro Sapador e Polícia Municipal	Assistente Técnico
Encarregado do Pessoal Auxiliar	Assistente Operacional

Artigo 3.º

Requisitos funcionais para avaliação

1 - São requisitos funcionais para a avaliação a constituição de relação jurídica de emprego público há pelo menos um ano, com exercício efetivo de funções prestadas em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto direto pelo período temporal de um ano admita, por decisão favorável do CCA, a realização de avaliação.

2 - Para efeitos de apuramento de um ano de serviço, são descontadas as seguintes faltas:

- a) Licenças sem remuneração;
- b) Exercício de funções em órgãos ou serviços não abrangidos pelo SIADAP;
- c) Falta por doença do próprio trabalhador, de assistência a filho ou a neto e faltas para assistência à família;
- d) Licenças no âmbito da parentalidade.

3 - No caso de trabalhador que, no ano civil anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego público há menos seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.

4 - No caso de trabalhador que, no biénio anterior tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos uma não e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado o desempenho é objeto de avaliação no âmbito do Siadap.

5 - Ao trabalhador que no biénio anterior tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano mas não tenha o correspondente serviço efetivo ou ao trabalhador que tenha estado em situação funcional que não tenha permitido contacto direto com o respetivo avaliador



por pelo menos um ano e não tenha obtido decisão favorável do CCA no sentido de ser avaliado, releva neste caso, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída ao abrigo do SIADAP (Lei n.º 10/2004, de 22 de março ou Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual).

6 - Caso o trabalhador não tenha avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, deve requerer nos primeiros quinze dias do ano a avaliação do biénio através de ponderação curricular, feita pelo CCA, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo Presidente da Câmara.

Artigo 4.º

Avaliador competente

1 - Caso haja sucessão de avaliadores é competente para a avaliação aquele que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado devendo recolher dos demais os contributos escritos, adequados a uma efetiva e justa avaliação, que passam a integrar a ficha de avaliação do trabalhador.

2 - Se o avaliador competente nos termos do número anterior cessar as funções de dirigente, mantém-se como avaliador competente o superior hierárquico de nível seguinte, devendo recolher dos demais os contributos nos mesmos termos do número anterior.

Artigo 5.º

Reformulação dos objetivos

1 - A reformulação de objetivos implica a demonstração de existência de factos supervenientes alheios ao desempenho do avaliado que condicionem a realização do objetivo.

2 - Consideram-se como reformulação de objetivos a alteração de indicadores de medida, ou da respetiva meta, bem como a introdução ou remoção de objetivos.

3 - Uma vez formalizada a contratualização do parâmetro resultados, a sua alteração obriga a nova contratualização em reunião de negociação, visando a reformulação de objetivos em ficha própria (prevista na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro).

4. O mesmo objetivo não pode ser, em regra, reformulado mais do que quatro vezes no período avaliativo.



5 - A reformulação dos objetivos no último trimestre do período avaliativo, tem carácter excecional e deve ser sempre fundamentada.

6 - Embora com desempenho efetivo, sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, e não tenha sido possível renegociar novos objetivos, a avaliação deve decorrer relativamente aos objetivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes.

Artigo 6.º

Efeitos da não aplicação do SIADAP

A não aplicação do SIADAP 3 por razão imputável ao dirigente determina a cessação da respetiva comissão de serviço, e a inobservância não fundamentada dos prazos legais e das orientações dadas pelo CCA deve ser tida em conta na respetiva avaliação de desempenho.

Artigo 7.º

Avaliação de desempenho dos Gabinetes de Apoio Pessoal aos membros da câmara

1 - O Sistema de avaliação de desempenho não se aplica aos membros que integram os Gabinetes de Apoio Pessoal ao Presidente da Câmara e Vereadores.

2 – No caso de trabalhadores titulares de relação jurídica de emprego público pode relevar, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída ao abrigo do SIADAP.

3 – Se o titular da relação jurídica de emprego público não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior é atribuído um ponto por cada ano não avaliado, devendo o trabalhador ser notificado no número de pontos atribuídos nestes termos, podendo optar pela ponderação curricular, requerendo-a no prazo de 5 dias a contar daquela notificação.

CAPÍTULO II

Composição, competências e funções do Conselho Coordenador da Avaliação e respetivo Presidente

Artigo 8.º

Composição do CCA



1 – O CCA tem a seguinte composição:

- a) Vereadora Dra. Regina Helena Lopes Dias Bento, na qualidade de Presidente do CCA
- b) Vereador Dr. Carlos Manuel Dias Cidade
- c) Vereador Dr. Jorge Manuel Maranhães Alves
- d) Vereadora Doutora Carina Gisela Sousa Gomes
- e) Vereador Dr. Francisco José Pina Queirós
- f) Diretora do Departamento de Administração Geral
- g) Diretor do Departamento Financeiro e Inovação Organizacional
- h) Diretor do Departamento Planeamento e Gestão Urbanística
- i) Chefe da Divisão de Recursos Humanos

2 – O CCA tem composição restrita aos membros do órgão executivo da CMC que sejam membros do CCA e aos dirigentes com grau superior aos dos dirigentes em avaliação quando o exercício das suas competências incidir sobre o desempenho de dirigentes e no caso de emissão de parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes avaliados.

3 – O Presidente do CCA poderá convocar para as reuniões outros participantes que não compõem o órgão, sem direito a voto, ficando sujeitos aos deveres de sigilo e confidencialidade.

Artigo 9º

Competências do CCA

1 – O CCA intervém no processo de avaliação do desempenho, por forma a garantir a aplicação objetiva, harmónica e criteriosa do SIADAP 3.

2 – 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 referido no artigo 5.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
- 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 ou por carreira;
- d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 2 e SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de Desempenho relevante e Desempenho inadequado, bem como proceder ao reconhecimento de Desempenho excelente;
- e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes avaliados;
- f) Fixar os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração, nos termos do previsto no nº 4 do artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual;
- g) Decidir sobre a realização de avaliação, nos casos em que não tenha havido contacto funcional direto entre avaliador e avaliado pelo período de um ano, nos termos do previsto no nº 3 do artigo 42º da Lei nº 66- B/2007, de 28 de dezembro;
- h) Proceder à avaliação anual dos trabalhadores que não tenham tido avaliação ou que requeiram a sua alteração, nos termos do previsto no nº 7 do artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual;
- i) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe são cometidas.

Artigo 10.º

Funções do Presidente do CCA

Ao Presidente do CCA compete:

- a) Representar o CCA;
- b) Convocar, presidir e dirigir as reuniões do CCA;
- c) Garantir o funcionamento do CCA de modo a assegurar a satisfação dos objetivos que lhe são cometidos;
- d) Promover o cumprimento das deliberações tomadas pelo CCA.



Artigo 11.º

Funções do Secretário do CCA

Os membros do CCA devem, na primeira reunião ordinária de cada ano, designar um secretário a quem compete, designadamente:

- a) Secretariar as reuniões do CCA;
- b) Apoiar o Presidente do CCA na preparação das ordens de trabalho;
- c) Elaborar as atas das reuniões;
- d) Organizar o expediente e arquivo do CCA.

CAPÍTULO III

Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação

Artigo 12.º

Reuniões

1 – O CCA reúne ordinariamente na segunda quinzena de janeiro de cada ano, para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos transmitindo, se for necessário, novas orientações aos avaliadores, na sequência das previstas na alínea d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e iniciar o processo que conduz à validação dos Desempenhos relevantes e Desempenhos inadequados e de reconhecimento dos Desempenhos excelentes.

2 – O CCA reúne, ainda, ordinariamente para validação das propostas de avaliação com menções de Desempenho relevante e Desempenho inadequado e para análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de Desempenho excelente.

3 – O CCA reúne extraordinariamente, mediante convocação do respetivo Presidente, que poderá fazê-lo sempre que entender conveniente.

4 – O Presidente do CCA deverá, ainda, convocar reuniões extraordinárias sempre que:

- a) A reunião seja solicitada por, pelo menos, metade dos membros do CCA, indicando o assunto que querem ver tratado;



b) Haja lugar a emissão de parecer sobre reclamação apresentada por um avaliado.

5 – Da convocatória devem constar, de forma expressa, o dia, a hora, o local e os assuntos a tratar na reunião.

6 – Quaisquer alterações ao dia e hora fixados para as reuniões devem ser comunicados a todos os membros do CCA, de forma a garantir o seu conhecimento efetivo.

7 – Nas reuniões ordinárias, pode reconhecer-se urgência na deliberação de outros assuntos não agendados previamente, desde que confirmada por dois terços dos membros presentes.

8 – O Presidente do CCA pode suspender ou encerrar antecipadamente a reunião quando circunstâncias excepcionais o justificarem, mediante decisão fundamentada, a incluir na ata da reunião.

9 – O CCA só pode deliberar quando esteja presente a maioria do número legal dos seus membros.

10 – Quando se não verifique, na primeira convocação, o quórum previsto no número anterior, deve ser convocada nova reunião, com intervalo mínimo de vinte e quatro horas, Art.º 29º, nº 2 - novo CPA.

11- Os órgãos colegiais reunidos na segunda convocatória podem deliberar desde que esteja presente um terço dos seus membros com direito a voto, Art.º 29º, nº 3- novo CPA.

Artigo 13.º

Confidencialidade

1 - As reuniões do CCA não são públicas.

2 - O processo de avaliação de desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respetivo processo individual.

3 – Todos os intervenientes no processo, exceto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

Artigo 14.º

Votações

1 – Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as deliberações são tomadas por votação nominal e por maioria simples dos votos dos membros presentes na reunião.



- 2 – Não é admitida a abstenção dos membros do CCA.
- 3 – Em caso de empate na votação, o Presidente do CCA tem voto de qualidade.
- 4 – Os membros do CCA estão impedidos de participar na discussão ou na votação de eventuais reclamações relativas aos seus avaliados, bem como nas situações de impedimento previstas na lei, designadamente as constantes do artigo 69º do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 15.º

Atas

- 1 – Da reunião será lavrada ata, que conterà 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 – O reconhecimento de desempenho excelente implica a declaração formal do CCA que deverá, em anexo, integrar a ata da respetiva reunião.
- 3 – As atas serão submetidas à aprovação de todos os membros do CCA no final da respetiva reunião ou no início da seguinte, sendo assinadas por todos os membros presentes na reunião.
- 4 – As deliberações do CCA apenas são eficazes depois de aprovadas as respetivas atas ou depois de assinadas as minutas, Art.º 34º, nº 6 – novo CPA.
- 5 – Os membros do CCA podem fazer constar da ata o seu voto de vencido e as razões que o fundamentam.
- 6 – Ainda que votem em sentido contrário ao consagrado na deliberação, todos os membros do CCA devem assinar a declaração formal referida no n.º 2.

Artigo 16.º

Audição de avaliadores e avaliados

- 1 – Os avaliadores da CMC que não integrem o CCA devem apresentar a fundamentação das propostas de mérito e excelência dos trabalhadores que avaliam através do superior hierárquico que seja membro do CCA.
- 2 – No decurso da reunião, o CCA pode solicitar a presença dos demais avaliadores da CMC, nomeadamente para completar a fundamentação da proposta de mérito e excelência, bem como a junção dos elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento.



3 – O CCA, sempre que entenda, pode solicitar a presença dos avaliados que tenham reclamado.

Artigo 17.º

Solicitação de pareceres

1 – Os membros do CCA podem solicitar a prestação prévia de pareceres, estudos e relatórios sobre qualquer assunto submetido à sua apreciação, desde que não seja prejudicada a confidencialidade do processo de avaliação de desempenho.

2 – Os pareceres, estudos e relatórios assumirão sempre a forma escrita.

Artigo 18.º

Validação das propostas de avaliação

1 – A harmonização e validação das propostas de avaliação com menções de desempenho relevante e o reconhecimento de desempenho excelente dos trabalhadores serão efetuados de acordo com as percentagens máximas previstas no n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

2 – Compete ao Presidente do CCA assegurar o cumprimento das regras estabelecidas em matéria de percentagens máximas de diferenciação do desempenho previstas no número anterior.

3– Sempre que o CCA não valide uma proposta de avaliação, deve remeter o processo ao avaliador acompanhado da respetiva fundamentação de não validação, para que aquele, no prazo que for fixado, reformule a proposta de avaliação.

4– No caso de o avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada, deve apresentar fundamentação adequada ao CCA.

5 – No caso do CCA não acolher a proposta referida no número anterior, estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

6- No caso referido no número anterior, de não validação de propostas de avaliação de desempenho relevante a nova menção qualitativa deve ser de desempenho adequado, e a correspondente classificação quantitativa igual a 3,999.



7- Para efeitos de validação das propostas de avaliação de desempenho relevante, o CCA deve privilegiar as propostas de desempenho relevante com classificação quantitativa mais elevada.

Artigo 19.º

Critérios de desempate

1- Sempre que for necessário proceder ao desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente:

- a) A avaliação obtida no parâmetro de “Resultados”;
- b) A última avaliação de desempenho anterior;
- c) A maior antiguidade na carreira;
- d) A maior antiguidade na Função Pública.

2- Caso persista o empate, o CCA devolve as respetivas propostas de Desempenho Relevante ao avaliador, para que este proceda à respetiva análise e decida sobre a proposta de avaliação a relevar, tendo em consideração que neste caso, poderá atribuir prioridade ao trabalhador para o qual a avaliação de Desempenho Relevante tenha mais impacto na progressão da respetiva carreira.

Artigo 20.º

Reconhecimento de excelência

1 – Por iniciativa do avaliado ou do avaliador pode a atribuição da menção qualitativa de desempenho relevante ser submetida à apreciação do CCA, para efeitos de eventual reconhecimento de desempenho excelente, no âmbito do Siadap 3.

2 – O reconhecimento de desempenho excelente por parte do CCA só se verificará no caso da menção quantitativa atribuída ser igual ou superior a 4 e caso a proposta seja acompanhada da devida fundamentação indicando claramente os contributos relevantes para o Município e/ou serviço, abordando para o efeito a caracterização dos seguintes critérios cumulativos:

- a) Acréscimos de Eficácia, Eficiência e Qualidade (em que medida o desempenho do avaliado evidencia boas práticas que contribuíram para acrescentar valor em termos



- de eficácia, eficiência ou da qualidade dos processos da respetiva unidade orgânica);
- b) Otimização dos Recursos Financeiros (em que medida o avaliado fez uma utilização parcimoniosa e eficaz dos recursos necessários ao seu desempenho de modo a gerar reduções de custos e/ou promoveu a captação de novos recursos financeiros);
 - c) Inovação (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para a inovação organizacional, nos produtos ou serviços, de modo a expandir a criação de valor público pelo serviço);
 - d) Necessidades dos utilizadores (em que medida o desempenho do avaliado contribuiu para melhorar as condições de satisfação das necessidades dos utilizadores externos ou internos das respetivas unidades orgânicas).

3- Todas as propostas de reconhecimento de desempenho excelente que não se encontrem fundamentadas de acordo com os critérios previstos no n.º 2 serão rejeitadas liminarmente pelo CCA.

4- O reconhecimento de mérito tem que ser publicitado na página electrónica do Município.

CAPÍTULO IV

Composição, competências e funcionamento da Secção Autónoma

Artigo 21.º

Secção Autónoma

Nos termos do disposto no artigo 21.º n.º 3 do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, é criada a Secção Autónoma para Avaliação do Pessoal não Docente dos Agrupamentos de Escolas.

Artigo 22.º

Composição da Secção Autónoma

- 1 - A Secção Autónoma para avaliação do pessoal não docente tem a seguinte composição:
 - a) Vereador Dr. Jorge Manuel Maranhães Alves, na qualidade de Presidente da Secção Autónoma do Pessoal não Docente dos Agrupamentos de Escolas
 - b) Diretora do Departamento de Administração Geral
 - c) Diretora do Departamento de Desenvolvimento Social e Ambiente



- d) Chefe da Divisão de Recursos Humanos
- e) Chefe da Divisão de Educação e Ação Social
- f) Diretor do Agrupamento de Escolas de Coimbra Oeste
- g) Diretor do Agrupamento de Escolas de Coimbra Centro
- h) Diretor do Agrupamento de Escolas de Coimbra Sul
- i) Diretor do Agrupamento de Escolas Martim de Freitas
- j) Diretor do Agrupamento de Escolas Eugénio de Castro
- k) Diretor do Agrupamento de Escolas Rainha Santa Isabel

Artigo 23.º

Competência da Secção Autónoma

Compete à Secção Autónoma 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.

Artigo 24.º

Funcionamento das Secções Autónomas

No âmbito das suas competências, o funcionamento da Secção Autónoma rege-se pelo disposto no Capítulo III, com as devidas adaptações.

CAPÍTULO V

Comissões Paritárias

Artigo 25.º

Comissões Paritárias

1 - Para efeitos do disposto no artigo 22.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, são criadas duas Comissões Paritárias:

- a) A Comissão Paritária Geral;
- b) A Comissão Paritária para o Pessoal Não Docente.

2 - As Comissões Paritárias têm competência consultiva para apreciarem propostas de avaliação dadas a conhecer aos trabalhadores antes da homologação.



3 – O trabalhador após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao Presidente da Câmara, no prazo de 10 dias úteis, que a sua avaliação seja submetida a apreciação da Comissão Paritária, apresentando a fundamentação necessária para a apreciação.

4 – As Comissões Paritárias devem elaborar relatório fundamentado, com proposta de avaliação, a emitir no prazo de 10 dias úteis contados a partir da data em que foi solicitado.

CAPÍTULO VI

Disposições Finais

Artigo 26.º

Disposições finais

Em tudo o que não estiver previsto no presente regulamento, aplicar-se-ão as disposições legais em vigor relativas ao SIADAP, designadamente a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, adaptada aos serviços da administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, bem como a Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e subsidiariamente, o Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 27.º

Entrada em vigor

O presente regulamento, depois de aprovado, entrará em vigor no dia seguinte à sua publicação em edital.