

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin.

SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAP)
APLICAÇÃO DOS REQUISITOS FUNCIONAIS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO BIÉNIO 2023-2024 NO ÂMBITO DO SIADAP 3 E ASPETOS CONEXOS ASSOCIADOS À AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR

PROPOSTA

A. APLICAÇÃO DOS REQUISITOS FUNCIONAIS PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO BIÉNIO 2023-2024 NO ÂMBITO DO SIADAP 3

Considerando:

1. A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), composto pelos subsistemas de avaliação do desempenho das unidades orgânicas dos municípios (SIADAP 1), dos dirigentes municipais (SIADAP2) e dos trabalhadores das autarquias locais (SIADAP 3), nos termos adaptados aos serviços da administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
2. O que estabelece o artigo 42.º, n.ºs 1 a 5, daquela Lei n.º 66-B/2007, na redação que antecede a vigência do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procedeu à revisão do SIADAP e entrou em vigor a 1 de janeiro de 2025, que se convoca em conjugação com o n.º 1 do artigo 6.º deste Decreto-Lei, por importar para a avaliação do biénio 2023-2024 no contexto do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3), em concreto, por naquela redação se determinar que:

“1 - No caso de trabalhador que, no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, tenha constituído relação jurídica de emprego público há menos de seis meses [entenda-se há menos de um ano], o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.

2 - No caso de trabalhador que, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente título.

3 - O serviço efetivo deve ser prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto directo pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, a realização de avaliação.

4 - No caso previsto no n.º 2, se no decorrer do biénio anterior e ou período temporal de prestação de serviço efetivo se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.

5 - No caso de quem, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, mas não tenha o correspondente serviço efetivo conforme definido na presente lei ou, estando na situação prevista no n.º 3, não tenha obtido decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, não é realizada avaliação nos termos do presente título.”;

Nestes termos, atentos os preceitos supra e o constante na proposta presente ao Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) sobre a consideração do que se entende por «serviço efetivo», de acordo com o n.º 2 do artigo 42.º e alínea f) do artigo 4.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, bem assim, a circunstância de, não obstante, a avaliação de desempenho passar, doravante, a ciclos anuais, a avaliação do ciclo 2023-2024 compreender, ainda, a lógica de biénio, sistematizam-se, infra, os seguintes apuramentos, que se propõem, associados a este ciclo em avaliação, de acordo com o decorrente da redação, acima citada, do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007:

I - Trabalhadores/as abrangidos/as pelo n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que, tendo vínculo de emprego público há menos de um ano (por ser ano de ingresso), em resultado da leitura conjugada com o tempo mencionado no n.º 2 deste mesmo artigo e por este ciclo consubstanciar, ainda, biénio, terão avaliação conjunta com o ciclo de 2025 (conforme Anexo 1 a esta proposta):

Carreira / categoria	Serviços Municipais (SM's) / Agrupamentos de Escolas (AE's)	N.º de trabalhadores/as
Técnico Superior + Especialista de sistemas e tecnologias de informação	SM's	12
	AE's	0
Assistente Técnico + Coordenador Técnico + Técnico de sistemas e tecnologias de informação + Especial de Fiscalização + Chefe de Serviço de Administração Escolar	SM's	5
	AE's	1
Assistente Operacional + Encarregado Operacional	SM's	8
	AE's	12
	Total	38

II - Trabalhadores/as abrangidos/as pelo n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que, tendo vínculo de emprego público com, pelo menos, um ano e correspondente serviço efetivo, são objeto de avaliação no presente ciclo 2023-2024, nos termos do SIADAP 3 (conforme Anexo 2 a esta proposta):

Carreira / categoria	Serviços Municipais (SM's) / Agrupamentos de Escolas (AE's)	N.º de trabalhadores/as
Técnico Superior + Especialista de sistemas e tecnologias de informação	SM's	88
	AE's	0
Assistente Técnico + Coordenador Técnico + Técnico de sistemas e tecnologias de informação + Especial de Fiscalização + Chefe de Serviço de Administração Escolar	SM's	97
	AE's	27
Assistente Operacional + Encarregado Operacional	SM's	218
	AE's	212
Total		642

III - Trabalhadores/as abrangidos/as pelo n.º 3 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que, tendo vínculo de emprego público com, pelo menos, um ano e correspondente serviço efetivo, este, não foi prestado em contacto funcional com o respetivo(s) avaliador(es) ou decorreu de situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto direto pelo período temporal referido no número anterior (pelo menos, um ano), admita, por decisão favorável do CCA, a realização de avaliação nos termos do SIADAP 3:

Carreira / categoria	Serviços Municipais (SM's) / Agrupamentos de Escolas (AE's)	N.º de trabalhadores/as
Técnico Superior + Especialista de sistemas e tecnologias de informação	SM's	0
	AE's	0
Assistente Técnico + Coordenador Técnico + Técnico de sistemas e tecnologias de informação + Especial de Fiscalização + Chefe de Serviço de Administração Escolar	SM's	0
	AE's	0
Assistente Operacional + Encarregado Operacional	SM's	0
	AE's	0
Total		0

IV - Trabalhadores/as abrangidos/as pelo n.º 5 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que, tendo no biénio 2023-2024 relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, mas não tenham o correspondente serviço efetivo conforme definido naquela lei (ou, estando na situação prevista no n.º 3 do mesmo artigo, acima visado, não tenham obtido decisão favorável do CCA), a avaliação não é realizada nos termos do SIADAP 3, antes, efetuada nos termos dos n.ºs 6 e 7 do mesmo artigo 42.º daquela Lei, no caso, respetivamente, por relevação da última avaliação obtida ou, não tendo avaliação que releve ou pretendendo a sua alteração, por requerimento da avaliação por ponderação curricular (conforme Anexo 3 a esta proposta):

Carreira / categoria	Serviços Municipais (SM's) / Agrupamentos de Escolas (AE's)	N.º de trabalhadores/as
Técnico Superior + Especialista de sistemas e tecnologias de informação	SM's	1
	AE's	0
Assistente Técnico + Coordenador Técnico + Técnico de sistemas e tecnologias de informação + Especial de Fiscalização + Chefe de Serviço de Administração Escolar	SM's	0
	AE's	1
Assistente Operacional + Encarregado Operacional	SM's	9
	AE's	6
Total		17

Notas:

(1) Os universos «Serviços Municipais (SM's)» ou «Agrupamentos de Escolas (AE's)», inscritos nestes apuramentos, obedecem, neste contexto municipal, à lógica da competência em matéria de «garantia do rigor e da diferenciação de desempenhos», do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), constituído / designado por Despacho do Presidente da Câmara n.º 042/2023, de 24/03/2023, alterado por seu Despacho n.º 003/2025, de 26/02/2025, para os/as trabalhadores/as afetos/as aos SM's, e da Secção Autónoma (SA), criada por deliberação da Câmara Municipal ocorrida em reunião de 13/04/2023, para os/as trabalhadores/as afetos/as aos AE's, denominado «Pessoal Não Docente» (PND).

(2) Os apuramentos supra incorporam a opção de inclusão nas carreiras gerais de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, de demais trabalhadores integrados noutras carreiras / categorias que, função da respetiva afinidade, ali se incluem, nos termos, respetivamente, enunciados.

(3) Nos apuramentos supra não se encontram consideradas três situações de trabalhadores/as: (i) um/a trabalhador/a que, exercendo, atualmente, funções / cargo neste Município, tem originariamente vínculo a outro Organismo, tendo, informalmente, partilhado que solicitou, ao mesmo, que lhe seja relevada a última avaliação atribuída, para efeitos da respetiva carreira; e (ii) dois/duas trabalhadores/as que, tendo originariamente vínculo ao Município, encontram-se a exercer funções noutros Organismos, tendo, ambos/as solicitado, a esta Autarquia, que lhes seja relevada a última avaliação atribuída, para efeitos das respetivas carreiras. Tais situações, a serem decididas nos termos formulados (conforme documentos constantes no Anexo 4 a esta proposta), não incidirão na diferenciação de desempenhos prevista no n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, em linha com o previsto no n.º 6 do artigo 42.º da mesma Lei.

(4) Estes apuramentos supra têm subjacente, igualmente, o que decorre do n.º 4 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, na redação que antecede a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, acima citada, na interpretação de FAQ da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), sobre o ciclo avaliativo 2023-2024, disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=110000000> (acedido a 11/03/2025), sobre a «sucessão de avaliadores», relevante, ainda, para este biénio (embora, para futuro seja diferente), quando em presença de entrada e saída de trabalhadores, porquanto, nesta se refere que "É competente para realizar a avaliação o avaliador que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado - em regra, pelo menos um ano -, devendo este recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação."

B. ASPETOS CONEXOS ASSOCIADOS À AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR

Considerando:

- O que estabelecem os n.ºs 6 e 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação que antecede a vigência do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procedeu à revisão do SIADAP e entrou em vigor a 1 de janeiro de 2025, que se convoca em conjugação com o n.º 1 do artigo 6.º deste Decreto-Lei, por importar para a avaliação do biénio 2023-2024 no contexto do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3), em concreto, o seguinte:

“6 - No caso previsto no número anterior [o n.º 5 deste mesmo artigo 42.º, acima citado] releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos da presente lei ou das suas adaptações, não incidindo sobre os trabalhadores abrangidos por esta medida as percentagens previstas no n.º 1 do artigo 75.º

7 - Se no caso previsto no n.º 5 o titular da relação jurídica de emprego público não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação do biénio, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço.”;

Considerando, também:

- O determinado no artigo 43.º da mesma Lei n.º 66-B/2007, em matéria de avaliação por ponderação curricular, na redação que antecede a vigência do referido Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que se convoca, igualmente, em conjugação com o n.º 1 do artigo 6.º deste mesmo, por importar para a avaliação do biénio 2023-2024 no contexto do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3), no caso, o seguinte:

“1 - A avaliação prevista no n.º 7 do artigo anterior [acima citado] traduz-se na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego público, em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- As habilitações académicas e profissionais;*
- A experiência profissional e a valorização curricular;*
- O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente actividade de dirigente sindical.*

2 - Para efeitos de ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

3 - A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas na presente lei.

4 - A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em acta, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 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 normativo do membro do Governo responsável pela Administração Pública.”; e

- A interpretação constante em FAQ da DGAEP, sobre o ciclo avaliativo 2023-2024, disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=11000000> (acedido a 11/03/2025), por meio da qual se regista que **“As ponderações curriculares respeitantes ao ciclo avaliativo de 2023/2024 devem observar as regras constantes do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, bem como aquelas que tenham sido fixadas e divulgadas pelo CCA.”**, devendo ser realizadas por **“(…) avaliador designado pelo dirigente máximo.”;**

Nestes termos, atentos os preceitos supra e a interpretação citada da DGAEP:

I - Propõe-se para efeitos de operacionalização da possível avaliação por ponderação curricular no quadro da avaliação de desempenho do biénio 2023-2024, a compaginar, conexamente, com a avaliação de desempenho dos trabalhadores a operar de acordo com o subsistema SIADAP 3, em contexto de cronologia adaptada, o seguinte:

- Que sejam aplicados os critérios aprovados e divulgados pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), em reunião de 11/03/2015, para efeitos de avaliação por ponderação curricular, nos termos constantes no Anexo 5 a esta proposta, decididos em linha com o previsto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007 e no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, devendo ser tornados públicos, de novo, após serem presentes à próxima reunião daquele Conselho e, isto, sem prejuízo das necessárias adaptações que decorram da sua aplicação conjugada com o n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, em matéria, designadamente, das menções que expressam a avaliação final, ora, a aplicar neste biénio;**
- A função recursos humanos deverá informar os trabalhadores abrangidos pelo disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, acima citados, que não disponham de avaliação anterior que releve ou pretendam a sua alteração, que deverão requerer a avaliação do biénio por ponderação curricular e**

apresentar a documentação relevante para análise de correspondentes elementos que integram a consideração do currículo, a efetuar nos termos, nomeadamente, do artigo 43.º e n.º 7 do artigo 42.º da mesma Lei, devendo, estes dois momentos de informação e apresentação de eventuais requerimentos e documentação, acontecer depois de nova divulgação do referido Anexo 5 a esta proposta, que haverá de ser, previamente, presente ao CCA, e efetivar-se até meio do prazo que vier a ser fixado para a realização da autoavaliação e avaliação em sede de SIADAP 3; e


- c) O Presidente da Câmara, ante a apresentação de eventuais requerimentos para avaliação por ponderação curricular, deverá nomear avaliadores, especificamente, para este efeito, que formularão as respetivas propostas a serem presentes ao CCA e, este, fará associada avaliação, conforme previsto no citado n.º 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, devendo efetivar-se, tudo, até cinco dias úteis após o final do prazo que vier a ser fixado para a realização da autoavaliação e avaliação em sede de SIADAP 3, em termos que sejam presentes à reunião, daquele Conselho, que tratará da validação das propostas de avaliação de desempenho, em linha, nomeadamente, com a alínea d) do artigo 58.º daquela mesma Lei e alínea d) do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

II - Propõe-se, também, em razão da ponderação curricular, conforme inscrito no acima citado n.º 3 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, ser expressa através de valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e das regras relativas à diferenciação de desempenho previstas nesta Lei, que, a existirem eventuais pedidos de avaliação por esta via relativos ao ciclo avaliativo 2023-2024, os correspondentes trabalhadores integrem o total de trabalhadores avaliados e a respetiva diferenciação de desempenhos, a operar por fixação de percentagens para avaliações de Bom, Muito Bom e Excelente, nos termos estabelecidos, nomeadamente, na atual redação do artigo 75.º daquela mesma Lei n.º 66-B/2007, atento o determinado, a título de norma transitória, no n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, vigente desde 1 de janeiro de 2025.

Assim, propõe-se que esta proposta seja presente à próxima reunião que vier a ocorrer do Conselho de Coordenador da Avaliação (CCA), com vista a apreciação, discussão e votação dos subpontos I a IV do ponto A, incluindo aspetos subjacentes, inscritos, nomeadamente, nas notas associadas, a estes mesmos, de 1 a 4, e dos subpontos I e II do ponto B, supra, devendo, se aprovados, produzir efeitos no imediato e ser objeto de divulgação em linha com o previsto no artigo 26.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

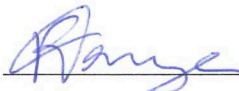
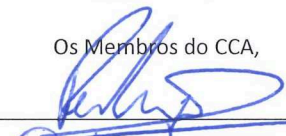

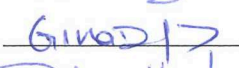
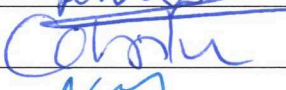

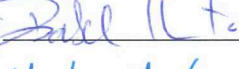
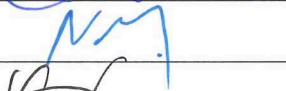


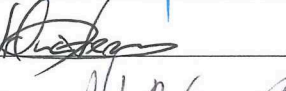

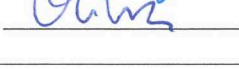
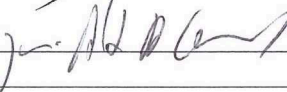

Município de Pombal, 25 de março de 2025

O Presidente da Câmara,


 Pedro Pimpão, Lic.

Proposta não aprovada / aprovada pelo CCA por unanimidade dos membros presentes em reunião / por maioria de votos dos membros presentes em reunião, ocorrida a 25 de março de 2025.

Os Membros do CCA,

Os anexos I, II, III e IV a esta proposta encontram-se disponíveis na DRH, deste Município, para consulta e ou informação aos legítimos/as avaliados/as e ou avaliadores/as, não sendo divulgados no portal da internet desta Autarquia em linha com regras de proteção de dados.



Handwritten signatures and initials at the top right of the page, including 'Cob/m', 'R', '40', 'Ag', and several illegible signatures.

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

Ata N.º 1/2015

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including 'F.R.S.', 'L.M.S.', and 'J.M.R.C.'.

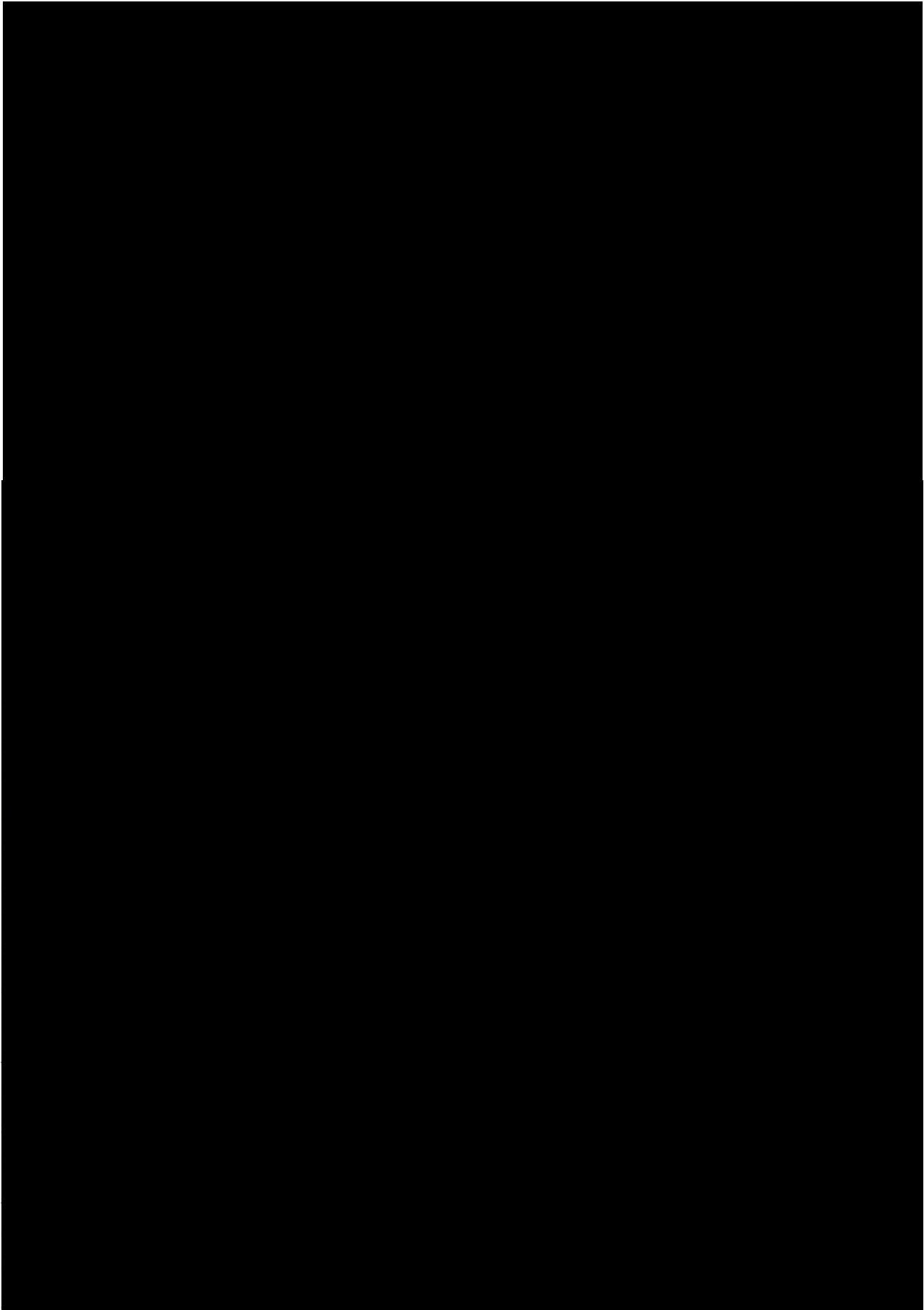
----- Aos onze dias do mês de março do ano dois mil e quinze, pelas nove horas e trinta minutos, na sala anexa ao Salão Nobre, reuniu ordinariamente o Conselho Coordenador da Avaliação do Município de Pombal, com a presença dos seus membros, no caso, Luís Diogo Paiva Morão Alves Mateus, Presidente da Câmara Municipal de Pombal, a presidir o Conselho Coordenador da Avaliação, os vereadores a tempo inteiro, Ana Cristina Jorge Gonçalves, Fernando Manuel Pinto Parreira, Pedro Filipe Silva Murtinho, Catarina Pascoal Silva e Luís Renato Guardado Marques, António Miguel Ferreira Ribeirinho, Chefe da Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, Lídia Maria Sacramento Lopes, Diretora do Departamento Municipal Administrativo e Financeiro, Abel Fernando Meneses Moutinho, Diretor do Departamento Municipal de Operações, Joaquim Manuel Rodrigues Costa, Chefe da Divisão de Águas, Saneamento e Ambiente e Sílvia Cristina Silva Ferreira, Chefe da Divisão de Urbanismo, Planeamento e Reabilitação Urbana, com a seguinte Ordem de Trabalhos (O.T.): -----

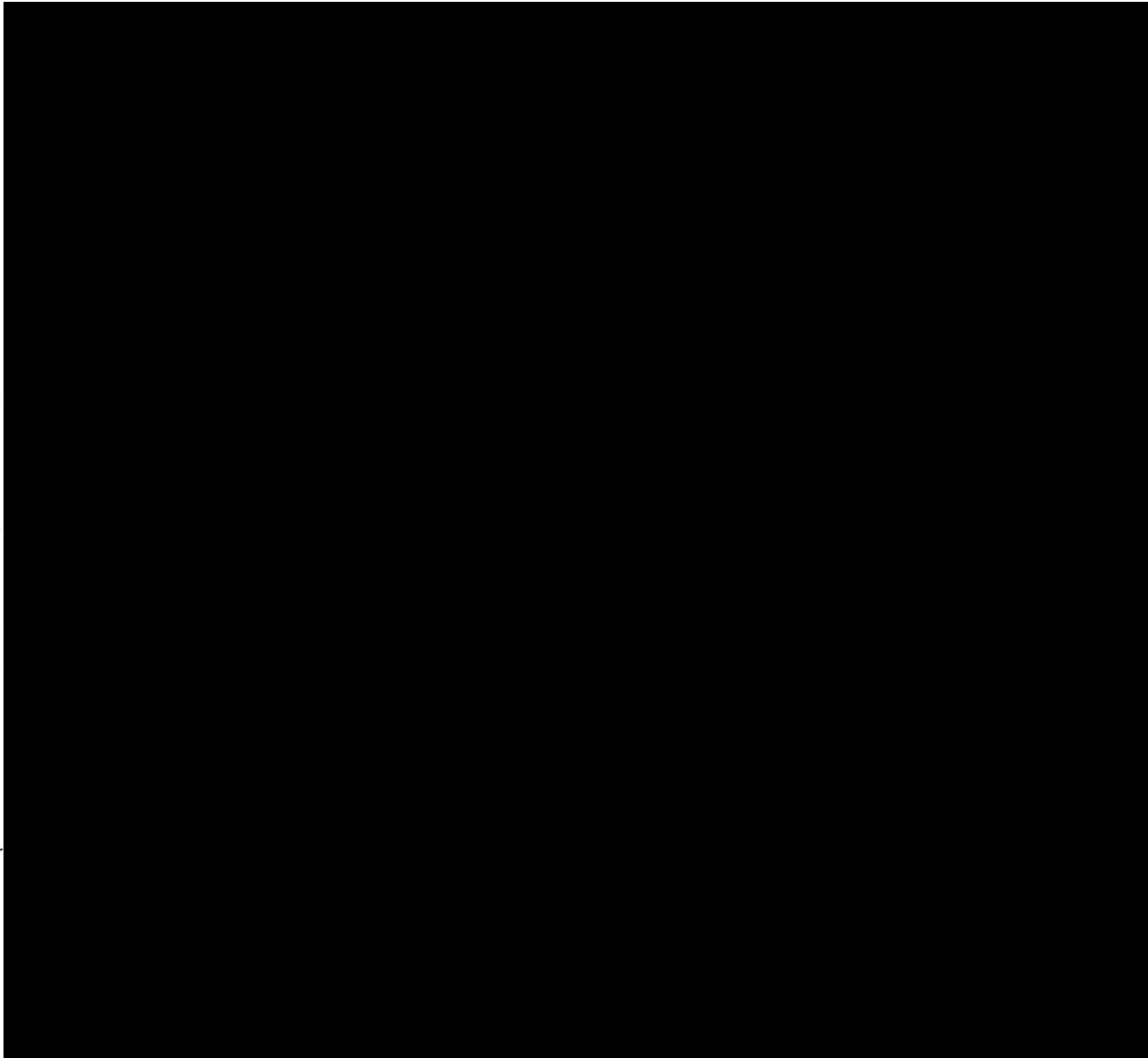
-----Ponto Um – *Harmonização das classificações*; -----

-----Ponto Dois – *Validação das propostas de Relevante e Excelente*; -----

-----Ponto Três – *Aprovação dos Critérios de Avaliação Curricular aplicáveis ao Biénio 2013-2014 e 2015-2016*.

----- A reunião teve início com a apresentação do Ponto Três da O.T. – *Aprovação dos Critérios de Avaliação Curricular aplicáveis ao Biénio 2013-2014 e 2015-2016*. O CCA foi esclarecido pelo Dr. Miguel Ribeirinho que os critérios de ponderação curricular a aplicar na avaliação de desempenho do biénio 2013/2014 foram aprovados pelo CCA em reunião de 19 de março de 2013. Quanto ao biénio 2015/2016 foi deliberado pelo CCA, por unanimidade, que os critérios de ponderação curricular a aplicar na avaliação de desempenho, em conformidade com o estabelecido no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, são os que constam da proposta apresentada e alterada neste CCA, conforme documento anexo. Os critérios de ponderação curricular em apreço serão aplicados ao pessoal que se encontra em exercício de funções em cargos dirigentes e aos trabalhadores que requeiram a avaliação curricular, relativamente ao biénio 2015/2016. -----





----- Nada mais havendo a tratar foi a reunião encerrada, sendo que para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e por todos aprovada, vai por mim _____, que a secretariei, e, pelos demais presentes, ser assinada. -----

Nome	Cargo	Assinatura
Dr. Luís Diogo Paiva Morão Alves Mateus	Presidente da Câmara	
Dr.ª Ana Cristina Jorge Gonçalves	Vereadora	
Dr. Fernando Manuel Pinto Parreira	Vereador	
Eng.º Pedro Filipe Silva Murtinho	Vereador	
Dra. Catarina Pascoal Silva	Vereadora	
Arq.º Luís Renato Guardado Marques	Vereador	
Dr. António Miguel Ferreira Ribeirinho	Chefe de Divisão	
Dr.ª Lúcia Maria Sacramento Lopes	Diretora de Departamento	
Eng.º Abel Fernando Meneses Moutinho	Diretor de Departamento	
Eng.º Joaquim Manuel Rodrigues Costa	Chefe de Divisão	
Dr.ª Sílvia Cristina Silva Ferreira	Chefe de Divisão	



[Handwritten signatures and initials]

CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR A APLICAR NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

GRUPO DE PESSOAL TÉCNICO SUPERIOR

A ponderação curricular rege-se pelo previsto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, em conformidade com o estatuído no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, publicado em DR, 2.ª Série, n.º 26, de 8 de Fevereiro, sendo da responsabilidade do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) a fixação dos critérios de ponderação curricular bem como a respetiva publicitação nos termos da lei.

Para os efeitos referidos no parágrafo anterior e tendo por base o disposto no n.º 1, do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de Fevereiro, bem como às ponderações previstas no n.º 3 do artigo 9.º do mesmo despacho, o CCA deliberou fixar os seguintes critérios e ponderações:

PONDERAÇÃO CURRICULAR (PC)

a) HAP - Habilitações Académicas e Profissionais - Ponderação de 10% para a nota final, em que:

1. HA - Habilitações Académicas (com ponderação de 50%)

- i. Mestrado (Pré-Bolonha / Não integrado) / Doutoramento - **pontuação 5**
- ii. Habilitação legalmente exigível à data de integração do trabalhador na carreira - **pontuação 3**

2. HP - Habilitações Profissionais (com ponderação de 50%)

- i. Curso para pessoal dirigente (v.g. CEFADAL ou equivalente); ou Pós Graduação em área relevante para as funções desempenhadas; - **pontuação 5**
- ii. - Curso que confira grau de especialização; ou certificado de aptidão profissional ou cursos específicos como os do CEFA ou INA para a carreira de Técnico Superior - **pontuação 3**
- iii. Nenhuma habilitação profissional - **pontuação 1**

b) EP - Experiência Profissional - Ponderação de 55% para a nota final, em que:

1. ECD - Exercício de Cargos de Dirigente e Funções de Coordenação (com ponderação de 25%)

- i. Ter exercido funções no período em avaliação de Diretor de Departamento / Chefe de Divisão - **pontuação 5**



- ii. Ter exercido funções no período em avaliação de Chefe de Unidade ou Coordenação - **pontuação 3**
 - iii. Nunca exerceu cargos de dirigente nem funções de Coordenação - **pontuação 1**
- 2. EFIC - Exercício de Funções Inerentes à Categoria atual (com ponderação de 40%)**
- i. Durante 8 ou mais anos - **pontuação 5**
 - ii. Entre 4 e 8 anos - **pontuação 3**
 - iii. Até 4 anos - **pontuação 1**
- 3. APRI - Ações ou Projetos de Relevante Interesse (incluindo ainda a atividade de formador / orador) (com ponderação de 35%)**
- i. Realização de três ou mais APRI's, no período em avaliação, conforme elenco previsto n.º 3 do artigo 5.º do Despacho Normativo 4-A/2010 - **pontuação 5**
 - ii. Realização de uma ou duas APRI's, no período em avaliação, conforme elenco previsto n.º 3 do artigo 5.º do Despacho Normativo 4-A/2010 - **pontuação 3**
 - iii. Não realizou qualquer APRI's no período em avaliação - **pontuação 1**
- c) VC - Valorização Curricular - Ponderação de 20% para a nota final, em que:**
- 1. AHS - Aquisição, nos últimos 5 anos, de Habilitações Superiores às exigidas para a integração na carreira (com ponderação de 60%)**
- i. Aquisição de habilitação ao nível de Mestrado ou Doutoramento - **pontuação 5**
 - ii. Não adquiriu nenhuma habilitação - **pontuação 3**
- 2. FAF - Frequência de Ações de Formação relevantes para a carreira, nos últimos 5 anos (incluindo Ações de Formação, Congressos, Colóquios, Seminários ou Oficinas de Trabalho) (com ponderação de 40%)**
- i. Com duração total superior a 100 horas - **pontuação 5**
 - ii. Com duração total entre 50 e 100 horas - **pontuação 3**
 - iii. Com duração total inferior a 50 horas - **pontuação 1**
- d) CFIP + CFIS - Exercício de Cargos ou Funções de reconhecido Interesse Público e/ou relevante Interesse Social – (Ponderação de 15% para a nota final), em que:**
- i. Acumulação de mais do que um Cargo ou Funções de reconhecido Interesse Público ou relevante Interesse Social, no período em avaliação - **pontuação 5**
 - ii. Exercício de um Cargo ou Função de reconhecido Interesse Público ou relevante Interesse Social, no período em avaliação - **pontuação 3**



[Handwritten signatures]

iii. Nunca exerceu Cargos ou qualquer Função de reconhecido Interesse Público ou relevante Interesse Social, no período em avaliação - **pontuação** *[Handwritten mark]*

Nota 1: São considerados cargos ou funções de relevante interesse público:

Titular de órgão de soberania; Titular de outros cargos políticos; Cargos dirigentes; 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 de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira; Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação. *[Handwritten initials]*

Nota 2: Constituem 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.

Nota 3: Para ser efetuado o cálculo do n.º de anos em que foram exercidos os cargos referidos, devem ser somados todos os períodos em que os mesmos foram exercidos, tendo como data limite o dia 31 de Dezembro do último ano do biénio a que se reporta a avaliação.

Nota 4: Prémios, Distinções de Mérito e Louvores no âmbito do desempenho profissional serão contabilizados em b) 3, consoante o n.º e relevância das mesmas. - Uma distinção de âmbito nacional poderá ter a pontuação máxima.

Nota 5: No requisito EFIC - Exercício de Funções Inerentes à Categoria atual, previsto em b) 2 são contabilizados os períodos de tempo em que o avaliado exerceu as funções integrado em carreiras, i.e., em regime de contrato por tempo indeterminado acrescidos dos períodos de tempo em que tenham exercido essas funções com o vínculo de contratado a termo resolutivo ou noutra entidade empregadora, desde que as mesmas sejam de conteúdo idêntico àquelas que desempenham na categoria atual.

A ponderação curricular final (PC) será calculada através das seguintes fórmulas:

Habilitações Literárias e Profissionais (HAP) = (HA x 0,5) + (HP x 0,5)

Experiência Profissional (EP) = (ECD x 0,25) + (EFIC x 0,4) + (APRI x 0,35)

Valorização Curricular = (AHS x 0,60) + (FAF x 0,40)

CFIP + CFIS = Nota atribuída pelo avaliador sem ponderações



Destas fórmulas obter-se-á a nota final da Ponderação Curricular através da seguinte:

$$PC = (HAP \times 0,1) + (EP \times 0,55) + (VC \times 0,2) + (Nota \text{ de CFIP} + CFIS \times 0,15)$$

Notas finais:

1 - Quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto dos elementos referidos na alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º, as ponderações previstas no n.º 3 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, são alteradas nos seguintes termos:

- a) As habilitações académicas e profissionais - mantém-se, isto é, 10%;
- b) A experiência profissional - sobe para 60%;
- c) A valorização curricular - mantém-se, isto é, 20%;
- d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social - desce para 10%

2 - Só serão considerados os diferentes fatores e subfatores devidamente comprovados, salvo se, os comprovativos constarem do respetivo processo individual.

3 - O resultado global da **Ponderação Curricular (PC)** será expresso na escala do SIADAP – de 1 a 5, a que correspondem as seguintes menções qualitativas:

Desempenho relevante - de 4 a 5 pontos;

Desempenho adequado - de 2 a 3.999 pontos;

Desempenho inadequado - de 1 a 1.999 pontos.

4 - O pedido de avaliação curricular deve ser apresentado acompanhado de curriculum vitae, junto com os comprovativos de todos os factos nele referidos que relevem para a avaliação.

5 - Todos os parâmetros a avaliar tem como data limite 31 de Dezembro do último ano do biénio a que respeita a avaliação.

6 - Para efeitos de eventual reclamação, aplica-se o disposto no artigo 72.º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR A APLICAR NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

GRUPO DE PESSOAL ASSISTENTE TÉCNICO

A ponderação curricular rege-se pelo previsto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, em conformidade com o estatuído no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, publicado em DR, 2.ª Serie, n.º 26, de 8 de Fevereiro, sendo da responsabilidade do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) a fixação dos critérios de ponderação curricular bem como a publicitação nos termos da lei.

Nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 3.º, do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, o CCA deliberou fixar os seguintes critérios, aliás previstos no n.º 1, do artigo 3.º, bem como as ponderações atribuídas previstas no n.º 3, do artigo 9.º do citado despacho.

PONDERAÇÃO CURRICULAR (PC)

a) HAP - Habilitações Académicas e Profissionais - Ponderação de 10% para a nota final, em que:

1. HA - Habilitações Académicas (com ponderação de 50%)

- i. 1 ou mais graus ou ciclos académicos a mais do que aquele que é exigido legalmente para o exercício das suas funções - **pontuação 5**
- ii. Habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira obrigatória para o cargo exercido, nos termos da legislação aplicável - **pontuação 3**

2. HP - Habilitações Profissionais (com ponderação de 50%)

- i. Exercício de funções de Coordenação - **pontuação 5**
- ii. Curso que confira grau de especialização ou cursos específicos como os do CEFA v.g. - **pontuação 3**
- iii. Nenhuma habilitação profissional - **pontuação 1**



b) EP - Experiência Profissional - Ponderação de 55% para a nota final, em que:

1. EFIC - Exercício de Funções Inerentes à Categoria atual (com ponderação de 60%)

- i. Durante 8 ou mais anos - **pontuação 5**
- ii. Entre 4 e 8 anos - **pontuação 3**
- iii. Até 4 anos - **pontuação 1**

2. APRI - Ações ou Projetos de Relevante Interesse (com ponderação de 40%)

i. Realização de duas ou mais ações ou projetos de relevante interesse no ano em avaliação, conforme elenco previsto n.º 3 do artigo 5.º do Despacho Normativo 4-A/2010 - **pontuação 5**

ii. Realização de uma ação ou projeto de relevante interesse no ano em avaliação conforme elenco previsto n.º 3 do artigo 5.º do Despacho Normativo 4-A/2010 - **pontuação 3**

iii. Não realizou qualquer ação ou projeto de relevante interesse no ano em avaliação - **pontuação 1**

c) VC - Valorização Curricular - Ponderação de 20% para a nota final, em que:

1. AHS - Aquisição, nos últimos 5 anos, de Habilitações Superiores às exigidas para a integração na carreira (com ponderação de 60%)

- i. Aquisição de habilitação académica de grau ou ciclo superior ao legalmente exigido para integração na carreira - **pontuação 5**
- ii. Não adquiriu nenhuma habilitação - **pontuação 3**

2. FAF - Frequência de Ações de Formação relevantes para a carreira, nos últimos 5 anos (incluindo Ações de Formação, Congressos, Colóquios, Seminários ou Oficinas de Trabalho) (com ponderação de 40%)

- i. Com duração total superior a 70 horas - **pontuação 5**
- ii. Com duração total entre 50 e 70 horas - **pontuação 3**
- iii. Com duração total inferior a 50 horas - **pontuação 1**

d) CFIP + CFIS - Exercício de Cargos ou Funções de reconhecido Interesse Público e/ou relevante Interesse Social - Ponderação de 15% para a nota final, em que:



[Handwritten signatures and initials]

- i. Acumulação de mais do que um Cargo ou Funções de reconhecido Interesse Público ou relevante Interesse Social, no período em avaliação - **pontuação 5**
- ii. Exercício de um Cargo ou Função de reconhecido Interesse Público ou relevante Interesse Social, no período em avaliação - **pontuação 3**
- iii. Nunca exerceu Cargos ou qualquer Função de reconhecido Interesse Público ou relevante Interesse Social, no período em avaliação - **pontuação 1**

Nota 1: São considerados cargos ou funções de relevante interesse público:

Titular de órgão de soberania; Titular de outros cargos políticos; Cargos dirigentes; 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 de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira; Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.

Nota 2: Constituem 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.

Nota 3: Para ser efetuado o cálculo do n.º de anos em que foram exercidos os cargos referidos, devem ser somados todos os períodos em que os mesmos foram exercidos, tendo como data limite o dia 31 de Dezembro do último ano do biénio a que se reporta a avaliação.

Nota 4: Prémios, Distinções de Mérito e Louvores no âmbito do desempenho profissional serão contabilizados em b) 3, consoante o n.º e relevância das mesmas. – Uma distinção de âmbito nacional poderá ter a pontuação máxima.

Nota 5: No requisito EFIC - Exercício de Funções Inerentes à Categoria atual, previsto em b) 1 são contabilizados os períodos de tempo em que o avaliado exerceu as funções integrado em carreiras, i.e., em regime de contrato por tempo indeterminado acrescidos dos períodos de tempo em que tenham exercido essas funções com o vínculo de contratado a termo resolutivo ou noutra entidade empregadora, desde que as mesmas sejam de conteúdo idêntico àquelas que desempenham na categoria atual.

A ponderação curricular final (PC) será calculada através das seguintes fórmulas:



Habilitações Literárias e Profissionais (HAP) = (HA x 0,5) + (HP x 0,5)

Experiência Profissional (EP) = (EFIC x 0,6) + (APRI x 0,4)

Valorização Curricular = (AHS x 0,6) + (FAF x 0,4)

CFIP + CFIS = Nota atribuída pelo avaliador sem ponderações

Destas fórmulas obter-se-á a nota final da Ponderação Curricular através da seguinte:

$$PC = (HAP \times 0,1) + (EP \times 0,55) + (VC \times 0,2) + (Nota \text{ de } CFIP + CFIS \times 0,15)$$

Notas finais:

1 - Quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto dos elementos referidos na alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º, as ponderações previstas no n.º 3 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, são alteradas nos seguintes termos:

a) As habilitações académicas e profissionais - mantém-se, isto é, 10%;

b) A experiência profissional - sobe para 60%;

c) A valorização curricular - mantém-se, isto é, 20%;

d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social - desce para 10%

2 - Só serão considerados os diferentes fatores e subfatores devidamente comprovados, salvo se, os comprovativos constarem do respetivo processo individual.

3 - O resultado global da **Ponderação Curricular (PC)** será expresso na escala do SIADAP - de 1 a 5, a que correspondem as seguintes menções qualitativas:

Desempenho relevante - de 4 a 5 pontos;

Desempenho adequado - de 2 a 3.999 pontos;

Desempenho inadequado - de 1 a 1.999 pontos.

4 - O pedido de avaliação curricular deve ser apresentado acompanhado de curriculum vitae, junto com os comprovativos de todos os factos nele referidos que relevem para a avaliação.

5 - Todos os parâmetros a avaliar tem como data limite 31 de Dezembro do último ano do biénio a que respeita a avaliação.

6 - Para efeitos de eventual reclamação, aplica-se o disposto no artigo 72.º da Lei 66-B/2007 de 28 de Dezembro.



[Handwritten signatures and initials]

CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR A APLICAR NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

GRUPO DE PESSOAL ASSISTENTE OPERACIONAL

A ponderação curricular rege-se pelo previsto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, em conformidade com o estatuído no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, publicado em DR, 2.ª Série, n.º 26, de 8 de Fevereiro, sendo da responsabilidade do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) a fixação dos critérios de ponderação curricular bem como a publicitação nos termos da lei.

Nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 3.º, do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, o CCA deliberou fixar os seguintes critérios, aliás previstos no n.º 1, do artigo 3.º, bem como as ponderações atribuídas previstas no n.º 3, do artigo 9.º do citado despacho.

PONDERAÇÃO CURRICULAR (PC)

a) HAP - Habilitações Académicas e Profissionais - Ponderação de 10% para a nota final, em que:

1. HA - Habilitações Académicas (com ponderação de 50%)

- i. 1 ou mais graus ou ciclos académicos a mais do que aquele que é exigido legalmente para o exercício das suas funções - **pontuação 5**
- ii. Habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respectiva carreira obrigatória para o cargo exercido, nos termos da legislação aplicável - **pontuação 3**

2. HP - Habilitações Profissionais (com ponderação de 50%)

- i. Exercício de funções de Coordenação - **pontuação 5**
- ii. Curso que confira grau de especialização ou certificado de aptidão profissional ou cursos específicos como os do CEFA v.g. - **pontuação 3**
- iii. Nenhuma habilitação profissional - **pontuação 1**

b) EP - Experiência Profissional - Ponderação de 55% para a nota final, em que:

1. EFIC - Exercício de Funções Inerentes à Categoria atual (com ponderação de 60%)

- i. Durante 8 ou mais anos - **pontuação 5**
- ii. Entre 4 e 8 anos - **pontuação 3**
- iii. Até 4 anos - **pontuação 1**



2. APRI - Ações ou Projetos de Relevante Interesse (com ponderação de 40%)

i. Realização de duas ou mais ações ou projetos de relevante interesse no ano em avaliação, conforme elenco previsto n.º 3 do artigo 5.º do Despacho Normativo 4-A/2010 - **pontuação 5**

ii. Realização de uma ação ou projeto de relevante interesse no ano em avaliação conforme elenco previsto n.º 3 do artigo 5.º do Despacho Normativo 4-A/2010 - **pontuação 3**

iii. Não realizou qualquer ação ou projeto de relevante interesse no ano em avaliação - **pontuação 1**

c) VC - Valorização Curricular - Ponderação de 20% para a nota final, em que:

1. AHS - Aquisição, nos últimos 5 anos, de Habilitações Superiores às exigidas para a integração na carreira (com ponderação de 60%)

i. Aquisição de habilitação académica de grau ou ciclo superior ao legalmente exigido para integração na carreira - **pontuação 5**

ii. Não adquiriu nenhuma habilitação - **pontuação 3**

3. FAF - Frequência de Ações de Formação relevantes para a carreira, nos últimos 5 anos (incluindo Ações de Formação, Congressos, Colóquios, Seminários ou Oficinas de Trabalho) (com ponderação de 40%)

i. Com duração total superior a 30 horas - **pontuação 5**

ii. Com duração total entre 16 e 30 horas - **pontuação 3**

iii. Com duração total inferior a 15 horas - **pontuação 1**

b) CFIP + CFIS - Exercício de Cargos ou Funções de reconhecido Interesse Público e/ou relevante Interesse Social - Ponderação de 15% para a nota final, em que:

i. Acumulação de mais do que um Cargo ou Funções de reconhecido Interesse Público ou relevante Interesse Social, no período em avaliação - **pontuação 5**

ii. Exercício de um Cargo ou Função de reconhecido Interesse Público ou relevante Interesse Social, no período em avaliação - **pontuação 3**

iii. Nunca exerceu Cargos ou qualquer Função de reconhecido Interesse Público ou relevante Interesse Social, no período em avaliação - **pontuação 1**

Nota 1: São considerados cargos ou funções de relevante interesse público:



[Handwritten signatures and initials]

Titular de órgão de soberania; Titular de outros cargos políticos; Cargos dirigentes; 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 de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira; Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.

Nota 2: Constituem 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.

Nota 3: Para ser efetuado o cálculo do n.º de anos em que foram exercidos os cargos referidos, devem ser somados todos os períodos em que os mesmos foram exercidos, tendo como data limite o dia 31 de Dezembro do último ano do biénio a que se reporta a avaliação.

Nota 4: Prémios, Distinções de Mérito e Louvores no âmbito do desempenho profissional serão contabilizados em b) 3, consoante o n.º e relevância das mesmas. – Uma distinção de âmbito nacional poderá ter a pontuação máxima.

Nota 5: No requisito EFIC - Exercício de Funções Inerentes à Categoria atual, previsto em b) 1 são contabilizados os períodos de tempo em que o avaliado exerceu as funções integrado em carreiras, i.e., em regime de contrato por tempo indeterminado acrescidos dos períodos de tempo em que tenham exercido essas funções com o vínculo de contratado a termo resolutivo ou noutra entidade empregadora, desde que as mesmas sejam de conteúdo idêntico àquelas que desempenham na categoria atual.

A ponderação curricular final (PC) será calculada através das seguintes fórmulas:

Habilitações Literárias e Profissionais (HAP) = (HA x 0,5) + (HP x 0,5)

Experiência Profissional (EP) = (EFIC x 0,6) + (APRI x 0,4)

Valorização Curricular = (AHS x 0,6) + (FAF x 0,4)

CFIP + CFIS = Nota atribuída pelo avaliador sem ponderações

Destas fórmulas obter-se-á a nota final da Ponderação Curricular através da seguinte:

PC= (HAP x 0,1) + (EP x 0,55) + (VC x 0,2) + (Nota de CFIP + CFIS x 0,15)



Notas finais:

1 - Quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto dos elementos referidos na alínea d) do n.º1 do artigo 3.º, as ponderações previstas no n.º 3 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, são alteradas nos seguintes termos:

- a) As habilitações académicas e profissionais - mantém-se, isto é, 10%;
- b) A experiência profissional - sobe para 60%;
- c) A valorização curricular - mantém-se, isto é, 20%;
- d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social - desce para 10%

2 - Só serão considerados os diferentes fatores e subfatores devidamente comprovados, salvo se, os comprovativos constarem do respetivo processo individual.

3 - O resultado global da **Ponderação Curricular (PC)** será expresso na escala do SIADAP - de 1 a 5, a que correspondem as seguintes menções qualitativas:

Desempenho relevante - de 4 a 5 pontos;

Desempenho adequado - de 2 a 3.999 pontos;

Desempenho inadequado - de 1 a 1.999 pontos.

4 - O pedido de avaliação curricular deve ser apresentado acompanhado de curriculum vitae, junto com os comprovativos de todos os factos nele referidos que relevem para a avaliação.

5 - Todos os parâmetros a avaliar tem como data limite 31 de Dezembro do último ano do biénio a que respeita a avaliação.

6 - Para efeitos de eventual reclamação, aplica-se o disposto no artigo 72.º da Lei 66-B/2007 de 28 de Dezembro.

Aprovado pelo CCA em reunião de 11 de março de 2015

Nome	Cargo	Assinatura
Dr. Luís Diogo Paiva Morão Alves Mateus	Presidente da Câmara	
Dr.ª Ana Cristina Jorge Gonçalves	Vereadora	
Dr. Fernando Manuel Pinto Parreira	Vereador	
Eng.º Pedro Filipe Silva Murtinho	Vereador	
Dr.ª Catarina Pascoal Silva	Vereadora	
Arq.º Luís Renato Guardado Marques	Vereador	
Dr. António Miguel Ferreira Ribeirinho	Chefe de Divisão	
Dra. Lídia Maria Sacramento Lopes	Diretora de Departamento	
Eng.º Abel Fernando Meneses Moutinho	Diretor de Departamento	
Eng.º Joaquim Manuel Rodrigues Costa	Chefe de Divisão	
Dr.ª Sílvia Cristina Silva Ferreira	Chefe de Divisão	