



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

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO/2026

Ata n.º 1/2026

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

Aos dezasseis dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e seis, pelas nove horas e trinta minutos, no Edifício dos Paços deste Concelho, reuniu ordinariamente o Conselho Coordenador da Avaliação do Município de Sátão, para o ano de 2026, doravante designado por CCA, constituído por Despacho do Senhor Presidente da Câmara de 06/01/2026.

Na reunião estiveram presentes todos os membros do CCA, designadamente: Alexandre Manuel Mendonça Vaz, a presidir o Conselho Coordenador da Avaliação, Carlos Alberto Pereira de Sousa, Vice-presidente e vereador em regime de tempo inteiro com os pelouros do abastecimento de público de água, saneamento de águas residuais urbanas, Fernando António Correia Gomes vereador em regime de tempo inteiro, com o pelouro de obras municipais por administração direta e modernização administrativa, Zélia Maria de Figueiredo Silva, Vereadora em regime de tempo inteiro, com os pelouros da Educação, Cultura, Ação Social, Desporto e transportes escolares, Carla Maria de Sousa de Albuquerque, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos, Carlos Almeida Gonçalves, Chefe da divisão de Urbanismo e Serviços Urbanos, Fernando Gomes Morais, Chefe da Divisão de Planeamento, Ordenamento e Desenvolvimento Local e a Helena Maria de Almeida Leal, Chefe da Unidade Jurídica e Contencioso.

ORDEM DO DIA

A presente reunião ordinária foi convocada para efeitos do disposto na alínea a), do artigo 61.º, e artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, conjugados com os artigos 4.º e 5.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, que procedeu à adaptação aos serviços da administração autárquica do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Local.



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

ASSUNTOS/PONTOS CONSTANTES DA PRESENTE REUNIÃO

1. Informação de carácter geral
2. Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e coerente do SIADAP 2 e 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão.
3. Estabelecer objetivos para dirigentes e trabalhadores da autarquia.
4. Estabelecer n.º objetivos/resultados para dirigentes e trabalhadores da autarquia.
5. Estabelecer a avaliação de desempenho apenas sobre o parâmetro "Competências" para as Carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional.
6. Definição das competências para todos os dirigentes e trabalhadores da autarquia.
7. Estabelecer o n.º de competências a avaliar em sede de SIADAP 2 e 3 e respetiva ponderação.
8. Parâmetros de Avaliação.
9. Critério para avaliação de desempenho por ponderação curricular.

PONTO 1 - INFORMAÇÃO DE CARÁTER GERAL

Iniciados os trabalhos, o Presidente do CCA, referiu a necessidade de designação do secretário deste órgão para o ciclo anual de avaliação de 2026, tendo colocado à consideração para exercer estas funções a Chefe de Divisão de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos, Dra. Carla Maria de Sousa Albuquerque, que tem vindo a desempenhar este cargo nos últimos anos de avaliação pelo SIADAP.

Os membros do CCA acordaram na designação proposta, para exercer as funções de secretária do CCA no ciclo de gestão que agora se inicia.

De seguida o Presidente do CCA informou todos os presentes que os avaliadores do SIADAP 2026 seriam, à semelhança do ano transato, exclusivamente os respetivos dirigentes das Unidades Orgânicas (UOs), com as seguintes exceções:

- Em caso de existirem unidades orgânicas sem dirigente será avaliador o vereador com o respetivo pelouro.



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

- O Vereador em Regime de Permanência, Fernando António Correia Gomes, avaliará o gabinete de informática na dependência dos Órgãos da Autarquia.

- O Presidente da Câmara avaliará os gabinetes na dependência dos Órgãos da Autarquia (Veterinária e Proteção Civil), sendo, neste caso, as respetivas avaliações homologadas pelo Vice-Presidente da autarquia.

PONTO 2 - REGULAMENTO DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

O Regulamento do Conselho de Coordenação de Avaliação desta Câmara Municipal, aprovado em 18/02/2025, mantêm-se em vigor para o ano de 2026, considerando que não se verificaram acontecimentos previstos no seu artigo 43.º

PONTO 3. ESTABELECEM DIRETRIZES PARA UMA APLICAÇÃO OBJETIVA E COERENTE DO SIADAP 2 E 3, TENDO EM CONSIDERAÇÃO OS DOCUMENTOS QUE INTEGRAM O CICLO DE GESTÃO.

O Presidente do CCA informou os membros presentes sobre os objetivos constantes no ciclo anual de gestão, e da sua distribuição pelas diferentes unidades orgânicas da autarquia para o ano de 2026, tal como consta no Plano de Atividades do Município.

Os objetivos devem ser definidos em cascata, tal como decorre da alínea c) do n.º 1 do artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação. Nestes termos, os objetivos dos dirigentes (SIADAP 2) e dos trabalhadores (SIADAP 3) serão definidos de acordo com os que decorrem dos objetivos já estabelecidos para cada unidade orgânica.

Os avaliadores deverão ter em conta, para uma coerente e objetiva aplicação do SIADAP 2 e 3, as disposições legais que decorrem da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nomeadamente as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10 de janeiro, o Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, a Portaria n.º 759/2009, de 16 de setembro e a Portaria n.º 236/2024/1 de 27 de setembro.

Foi ainda referido que por cada objetivo contratualizado com dirigentes e trabalhadores têm que ser definidos indicadores de desempenho, fontes de verificação e critérios de superação, diretamente indexados aos objetivos das respetivas UOs. A sua definição deve permitir não só o cumprimento do objetivo contratualizado como a respetiva superação. Os objetivos têm que ser coerentes e ambiciosos de forma a garantir a diferenciação do desempenho pelo mérito.



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

Neste sentido o CCA deliberou, por unanimidade, e para garantir uma melhor aplicação da diferenciação do desempenho os seguintes pressupostos:

Desempenho Bom - tem que ser demonstrado cumulativamente que:

O trabalhador superou pelo menos 50% (cinquenta por cento) dos objetivos e competências previamente contratualizados/as, demonstrando grande dinâmica na prossecução dos/as mesmos/as.

Que os objetivos/competências foram fixados/as de acordo com a exigência das funções que cada trabalhador exerce e sob o que é exetável concretizar para o ano de avaliação de acordo com o Plano de Atividades da própria U.O.

Desempenho Muito Bom - tem que ser demonstrado cumulativamente que:

O trabalhador superou mais que 50% (cinquenta por cento) dos objetivos e obtenção de elevado na maioria das competências previamente contratualizadas, demonstrando grande dinâmica na prossecução dos/as mesmos/as.

Que os objetivos/competências foram fixados/as de acordo com a exigência das funções que cada trabalhador exerce e sob o que é exetável concretizar para o ano de avaliação de acordo com o Plano de Atividades da própria U.O.

Que o trabalhador demonstra inequivocamente elevado desempenho e compromisso com o serviço, contribuindo para o melhoramento da sua eficácia e eficiência, traduzindo-se na redução da despesa, otimização e valorização de meios e recursos, simplificação e agilização de procedimentos, sugestões benéficas para aumento da produtividade.

Desempenho Excelente – tem que ser demonstrado cumulativamente que:

O trabalhador excede claramente o modelo de comportamentos definido para as competências estabelecidas, destacando-se no conjunto de trabalhadores da mesma categoria por um desempenho especialmente relevante, contribuindo significativamente para a melhoria do serviço.

Que evidenciou uma notável dinâmica na prossecução dos objetivos, demonstrou sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos, distinguiu-se por manter um elevado



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

nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz; mantém excelentes relações interpessoais com os colegas e promove acentuadamente o esforço de equipa, destacando-se claramente como uma referência no grupo de trabalho.

Desempenho Inadequado – tem que ser demonstrado que:

O trabalhador não conseguiu atingir dos objetivos e competências fixados/as.

A atribuição da menção qualitativa de *Desempenho inadequado* deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

- a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador;
- b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.

As necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional, no ano subsequente imediato.

Sempre que a Avaliação Global corresponder às notações de Desempenho *Bom*, *Muito Bom* ou *Excelente* deve o respetivo avaliador:

- Justificar a sua atribuição;
- Identificar os fatores que para tal contribuíram.

Quando a classificação for o Excelente o avaliador ou avaliado deve ainda:

- Identificar os contributos relevantes para o serviço, e inclui-los numa base de Boas Práticas, através do preenchimento do modelo "Ficha de Registo de Contributos Relevantes que Consubstanciam a atribuição do desempenho Excelente", que se encontra anexa ao Regulamento do CCA aprovado em 18/02/2025.

PONTO 4. - ESTABELECEM N.º OBJETIVOS/RESULTADOS PARA DIRIGENTES E TRABALHADORES DA AUTARQUIA

Os objetivos são construídos de "cima para baixo", isto é, devem começar com a definição das prioridades políticas e a partir destas são definidos os objetivos organizacionais e depois os individuais em "cascata".



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

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Sátão', 'HDP', and 'A']

Deve-se descrever de forma sucinta os objetivos individuais que contribuem para a prossecução dos objetivos das UOs em que se integram.

Os objetivos individuais devem ser coerentes com as funções que cada trabalhador desempenha, correspondendo a resultados prioritários para o ano em causa, não prejudicando o exercício de todas as tarefas que lhe são cometidas.

A formulação de cada objetivo individual deve obedecer aos cinco princípios SMART, (Específicos – dirigem-se a uma área específica e estão claramente definidos (Specific); medidos, através de indicadores (Measurable); ambiciosos, mas alcançáveis com base nos recursos disponíveis (Ambitious); orientados para os resultados e não para conhecimentos, atividades ou tarefas (Results); estarem calendarizados no tempo (Time-frame).

Os objetivos a fixar devem ser, designadamente:

- De produção de bens e atos ou prestação de serviços;
- De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
- De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
- De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

De acordo com o disposto no n.º 1, do artigo 47.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, conjugado com o disposto no n.º 3, do artigo 8.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo, tendo presente a medição do grau de cumprimento do mesmo, de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, é expressa em três níveis, designadamente:

- a) “Objectivo superado”, a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) “Objectivo atingido”, a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) “Objectivo não atingido”, a que corresponde uma pontuação de 1;

PONTO 5. - ESTABELECEM N.º OBJETIVOS/RESULTADOS PARA DIRIGENTES E TRABALHADORES DA AUTARQUIA

O CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer os seguintes critérios para o estabelecimento dos objetivos para o ano de avaliação de 2026.



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

- Será estabelecido um intervalo de número mínimo de três (3) objetivos e máximo de 6 (seis) por cada trabalhador incluindo dirigentes.

- **Dois** dos objetivos serão transversais e por isso obrigatórios a todos os trabalhadores, excluindo-se os dirigentes, expresso de forma SMART, com a seguinte redação:

“Apresentação de proposta(s) de melhoria do(s) serviço(s), onde comprovadamente se evidencie um ganho de eficácia, eficiência e economia”

“Diminuir no presente ano (2026) os gastos de consumíveis relativamente ao ano transato (2025)”

O objetivo referente à apresentação de propostas é mostrado de forma escrita com descrição das evidências pelo trabalhador e anexado à ficha de avaliação individual, validado pelo respetivo avaliador.

Em sede de harmonização das avaliações o objetivo, referido no paragrafo anterior, pode contribuir para a diferenciação de desempenho de *“Muito Bom”* e *“Bom”* quando validado por todos os membros que compõem o CCA.

PONTO 6. - ESTABELECEER AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO APENAS SOBRE O PARÂMETRO “COMPETÊNCIAS PARA AS CARREIRAS DE ASSISTENTE TÉCNICO E ASSISTENTE OPERACIONAL

Tendo em consideração o n.º 3 do artigo 27.º do Regulamento e o disposto no artigo 45.º-A, da Lei n.º 66-B, de 28 de dezembro na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10 de janeiro, em casos excepcionais, a avaliação dos desempenhos, pode incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço ouvido o CCA e desde que se encontrem cumulativamente reunidas as condições previstas nas alíneas a) e b), do n.º 2, do referido artigo.

Assim ao abrigo da referida disposição legal, o Presidente da Câmara, solicitou ao CCA para que se pronunciasse quanto à possibilidade de ser aplicada a avaliação com base nas competências relativamente aos trabalhadores da carreira de assistente operacional e a alguns trabalhadores da carreira de assistente técnico, no âmbito do processo de avaliação de desempenho de 2026.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and initials 'HB' at the bottom.]



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

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'DAP' and 'Luz']

O Presidente refere que pelo facto dos trabalhadores da carreira de assistente operacional desempenharem funções de natureza executiva, padronizadas, previamente determinadas, rotineiras e permanentes ao longo do período de avaliação, assim como alguns trabalhadores da carreira de assistente técnico, o que se traduz na dificuldade de atribuição e negociação de objetivos baseados na premissa da qualidade, eficiência e eficácia que deve estar subjacente aos mesmos, nomeadamente no que se refere a serem mensuráveis e ambiciosos. Torna-se neste âmbito necessário definir uma forma de avaliação adequada a esta realidade e estabelecer princípios e regras que garantam a sua harmonização e equilíbrio.

Tendo em conta o anteriormente exposto o CCA deliberou, por unanimidade, concordar com a aplicação da avaliação com a base nas competências previstas no art.º 45.º-A, da Lei n.º 66-B, de 28 de dezembro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10 de janeiro, a todos os trabalhadores integrados nas carreiras de Assistentes Operacionais, porque reúnem cumulativamente as condições previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2, do referido artigo 42.º-A, e em casos excecionais, aos trabalhadores integrados nas carreiras de assistente técnico, desde que cumulativamente reúnem as condições atrás descritas. Assim a avaliação com base nas competências será aplicada em 2026 aos trabalhadores da carreira de assistente operacional e a alguns trabalhadores da carreira de assistente técnico, sendo que cabe a cada avaliador, conhecedor da realidade funcional dos Serviços que dirige, ponderar caso a caso e fundamentadamente, a aplicação deste pressuposto aos assistentes técnicos.

PONTO 7. - DEFINIÇÃO DAS COMPETÊNCIAS PARA TODOS OS DIRIGENTES E TRABALHADORES DA AUTARQUIA

Deve entender-se por **competência** a utilização (mobilização) de conhecimentos e de aptidões adquiridos/as para a realização de uma dada atividade, tarefa ou função. Nesta perspetiva, a competência, consiste na aquisição de um conjunto de conhecimentos e de capacidades que permita ao trabalhador ser competente no desempenho de determinadas funções, tarefas ou atividades.

Assim as competências devem ser contratualizadas tendo em conta a possibilidade de desenvolvimento e aprendizagem de cada trabalhador conjugando, o melhoramento das suas fragilidades com o aperfeiçoamento das suas potencialidades.



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

Cada avaliador deverá ter em conta o atrás descrito na atribuição das competências para cada avaliado, incluído dirigentes.

PONTO 8. ESTABELECEM O N.º DE COMPETÊNCIAS A AVALIAR EM SEDE DE SIADAP 2 e 3 e RESPECTIVA PONDERAÇÃO:

O n.º 1, do artigo 48.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, refere que o parâmetro “Competências”, deve assentar em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco e não superior a oito. No entanto a alínea c) do n.º 1, do artigo 58.º, do mesmo diploma legal, conjugado com a alínea c), do n.º 1, do artigo 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, determina que o número de competências pode ser estabelecido pelo CCA.

Assim, em cumprimento com o disposto no parágrafo anterior, o CCA deliberou, por unanimidade, que no âmbito das “Competências” a considerar na avaliação do desempenho para o ano de 2026, a selecção delas, de acordo com o anexo I à Portaria n.º 236/2024/1 de 27 de setembro, será a seguinte:

- Dirigentes – SIADAP 2

Cinco (5) competências, escolhidas da seguinte forma:

- Duas (2) competências transversais nucleares;
- Duas (2) competências transversais funcionais;
- Uma (1) competência específica de cargos dirigentes.

Considerando o n.º 7 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10/01, o Presidente, propôs atribuir as duas competências transversais nucleares ao universo dos dirigentes da autarquia de entre as constantes em lista aprovada pela Portaria 236/2024/1 de 27 de setembro, do seguinte modo:

- Competência 1. ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO;
- Competência 2. ORIENTAÇÃO PARA A MUDANÇA E INOVAÇÃO.

O CCA concordou, por unanimidade, com a atribuição das competências propostas para o universo dos dirigentes existentes na autarquia.



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

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'HDP' and 'CA']

- Grau de Complexidade funcional 1– SIADAP 3

Oito (8) competências, escolhidas da seguinte forma

- Duas (2) competências transversais nucleares;
- Seis (6) competências transversais funcionais;

- Grau de Complexidade funcional 2– SIADAP 3

Seis (6) competências se forem estabelecidos objetivos, da seguinte forma:

- Duas (2) competências transversais nucleares;
- Quatro (4) competências transversais funcionais;

ou oito (8) competências se não forem estabelecidos objetivos, escolhidas da seguinte forma:

- Duas (2) competências transversais nucleares;
- Seis (6) competências transversais funcionais;

- Grau de Complexidade funcional 3– SIADAP 3

Seis (6) competências, escolhidas da seguinte forma:

- Duas (2) competências transversais nucleares;
- Quatro (4) competências transversais funcionais;

Considerando o n.º 4 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10/01, o Presidente, propôs atribuir as duas competências transversais nucleares aos Graus de Complexidade Funcional 1, 2 e 3 de entre as constantes em lista aprovada pela Portaria 236/2024/1 de 27 de setembro, do seguinte modo:

Grau de Complexidade Funcional 1, 2 e 3– SIADAP

- Competência 1. ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO
- Competência 2. ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO

O CCA concordou, por unanimidade, com a atribuição das competências transversais nucleares propostas para os Graus de Complexidade Funcional 1, 2 e 3 dos trabalhadores avaliados na



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

autarquia, devendo os avaliadores estabelecerem obrigatoriamente as competências transversais funcionais.

-Ponderação das Competências:

Nos termos do n.º 7, do artigo 45.º-A, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, será atribuída ponderação diversa de forma a destacar a respetiva importância no exercício das funções e assegurar a diferenciação de desempenhos. Por uma questão de uniformidade as ponderações serão distribuídas por três patamares (5%, 15%, 25%).

As competências com maior peso terão que coincidir com as competências transversais nucleares obrigatórias e, de entre estas, nas que o trabalhador denote precisar de melhoria.

Assim, a cada competência, obrigatoriamente, deverá ser atribuída uma ponderação sobre a sua avaliação, que fica ao critério do avaliador.

O CCA deliberou ainda, no âmbito das competências, o seguinte:

- As UOs que tiverem Coordenadores Técnicos em efetivas funções de coordenação é obrigatórias, por parte do avaliador, a escolha de uma competência que evidencie a sua capacidade de coordenação de equipas.
- Entre as competências definidas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação, de entre o plano de formação previsto para a autarquia ou caso não se coadune com o mesmo, propor atempadamente ao Presidente da Câmara, essa mesma ação de formação administrada por entidade formadora certificada.

PONTO 9. Parâmetros de Avaliação.

1. Quando a avaliação final incidir sobre os parâmetros "Resultados" e "Competências", a pontuação obtida será a média ponderada, tendo em conta o seguinte:
 - a) Para o parâmetro "Resultados" é atribuída a ponderação de 60%;
 - b) Para o parâmetro de "Competência" é atribuída a ponderação de 40%.
2. Quando a avaliação final incidir exclusivamente sobre o parâmetro "Competências", a pontuação final obtida será de 100%



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

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'L4', 'S', and 'H']

PONTO 10. Critério para avaliação de desempenho por ponderação curricular

A avaliação de desempenho por avaliação por ponderação curricular é estabelecida nos termos dos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10 de janeiro. Com efeito, tal como estabelece o n.º 7 do seu artigo 42.º (...) o titular de relação jurídica de emprego público que não tiver avaliação que releve nos termos expressos em outras partes deste mesmo artigo (designadamente nos n.os 5 e 6) ou se pretender a sua alteração, requer avaliação, feita pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo Presidente da Câmara. Assim, a avaliação prevista no n.º 7 do artigo anteriormente referido, (...) traduz-se na ponderação do currículo do trabalhador com relação jurídica de emprego público, em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos: a) - As habilitações académicas e profissionais; b) - A experiência profissional e a valorização curricular; c) - O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical. Para efeitos de ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções. 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 nos diplomas legais em referência. Assim nos termos do n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10 de janeiro, O CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer os critérios para a avaliação por ponderação curricular dos três grupos funcionais considerados (Grupo 1, 2 e 3), de acordo com o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro e que consta do Anexo II à presente ata e dela fazem parte integrante e que serão afixados.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, eram dez horas e trinta minutos horas e trinta minutos, sendo que, para constar se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada, por todos, será assinada



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

Em cumprimento do disposto na alínea a) e b) da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na redação dada pelo Decreto-Lei n.10/2024 de 10 de janeiro, a presente ata deverá ser tornada pública

Nome	Cargo	Assinatura
Alexandre Manuel Mendonça Vaz.	Presidente da Câmara	
Carlos Alberto Pereira de Sousa	Vice-Presidente da Câmara	
Fernando António Correia Gomes.	Vereador em regime de tempo inteiro	
Zélia Maria Figueiredo Silva.	Vereadora em regime de tempo inteiro	
Carla Maria de Sousa Albuquerque	Chefe de Divisão	
Carlos Almeida Gonçalves	Chefe de Divisão	
Fernando Gomes Morais	Chefe de Divisão	
Helena Maria de Almeida Leal	Chefe de Unidade	



Câmara Municipal de Sátão - SIADAP -

Anexo I

DESPACHO

ESTABELECIMENTO DE OBJETIVOS TRANSVERSAIS, COMPETÊNCIAS E DAS PERCENTAGENS (QUOTAS) RELATIVAMENTE À APLICAÇÃO DO SIADAP 2 E 3.

- - - Nos termos do disposto no Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro, que procedeu à adaptação aos Serviços da Administração Autárquica do Sistema de Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei nº 66-B/2001, de 28 de dezembro, na atual redação, nomeadamente a dada pelo Decreto-Lei nº 12/2024 de 10/01, estabelecesse por despacho duas competências a que subordina a avaliação dos Dirigentes (SIADAP 2) e duas competências a que se subordina a avaliação dos demais Trabalhadores (SIADAP 3),
- - - Estabelecesse, ainda, a fixação de um objetivo partilhado, que por se estender a todos os avaliados pelo parâmetro “Resultados” se designará de “objetivo transversal”
- - - Assim, ao abrigo das disposições conjugadas do nº 6 do artigo 18.º, do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro, e do nº 7 do artigo 36.º, nº 4 do artigo 46.º, nº 4 do artigo 48.º, das alíneas b) e c) do nº 1 do artigo 58.º, da Lei nº 66-B/2001, de 28 de dezembro, nas sua atual redação, depois de consultado o CCA, aprovo o seguinte: - - - - -

Artigo 1.º

Competências por Grupo Profissional

1 – As Competências a que se subordina a Avaliação do Desempenho por Grupo Profissional, são obrigatoriamente as seguintes:

a) Dirigentes – SIADAP 2

Nº	competências transversais nucleares obrigatórias para todos os dirigentes
1	Orientação para o serviço público
2	Orientação para a colaboração

O nº total de competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes é a seguinte:

Cinco (5) competências, escolhidas da seguinte forma:



Câmara Municipal de Sătão - SIADAP -

Duas (2) competências transversais nucleares (as definidas no quadro acima);

Duas (2) competências transversais funcionais (escolhidas entre o avaliado e o avaliador);

Uma (1) competência específica de cargos dirigentes, escolhida entre o avaliado e o avaliador)

b) Grau de Complexidade Funcional 1, 2 e 3– SIADAP 3

Nº	competências transversais nucleares obrigatórias para todos os graus de competências funcional
1	Orientação para a colaboração
2	Orientação para a mudança e inovação

- Grau de Complexidade funcional 1– SIADAP 3

Oito (8) competências, escolhidas da seguinte forma

Duas (2) competências transversais nucleares (as definidas no quadro acima);

Seis (6) competências transversais funcionais (escolhidas entre o avaliado e o avaliador);;

- Grau de Complexidade funcional 2– SIADAP 3

Seis (6) competências se forem estabelecidos objetivos, da seguinte forma:

Duas (2) competências transversais nucleares (as definidas no quadro acima);

Quatro (4) competências transversais funcionais (escolhidas entre o avaliado e o avaliador);

ou **oito (8)** competências se não forem estabelecidos objetivos, escolhidas da seguinte forma:

Duas (2) competências transversais nucleares (as definidas no quadro acima);

Seis (6) competências transversais funcionais (escolhidas entre o avaliado e o avaliador);

- Grau de Complexidade funcional 3– SIADAP 3

Seis (6) competências, escolhidas da seguinte forma:

Duas (2) competências transversais nucleares (as definidas no quadro acima);

Quatro (4) competências transversais funcionais (escolhidas entre o avaliado e o avaliador);



Artigo 2º

Objetivos Transversais

Todos os trabalhadores a que sejam atribuídos objetivos para o ano de avaliação de 2025, excluindo os dirigentes, terão obrigatoriamente os seguintes objetivos transversais expressos de forma SMART:

“Apresentação de proposta(s) de melhoria do(s) serviço(s), onde comprovadamente se evidencie um ganho de eficácia, eficiência e economia”

“Diminuir no presente ano (2026) os gastos de consumíveis relativamente ao ano transato (2025)”

O objetivo referente à apresentação de propostas é mostrado de forma escrita com descrição das evidências pelo trabalhador e anexado à ficha de avaliação individual, validado pelo respetivo avaliador.

Em sede de harmonização das avaliações o objetivo, referido no paragrafo anterior, pode contribuir para a diferenciação de desempenho de *“Muito Bom”* e *“Bom”* quando validado por todos os membros que compõem o CCA.

Artigo 3º

Estimativa de Percentagens

Atribuição das percentagens de diferenciação do desempenho em consonância com o n.º 7 do artigo 37.º e artigo 75.º da Lei nº 66-B/2001, de 28 de dezembro, nas sua atual redação, e para efeitos do estipulado no n.º 5 do artigo 75.º da citada Lei.



SIADAP 2

Comissão de Serviços	Nº	Bom Quota 15%	Muito Bom Quota 15%	Excelente Quota 5%
Dirigentes	11	2	2	1

SIADAP 3

CCA - Quotas

Carreira	Categoria	Nº Trabalhadores	Bom Quota 30%	Muito Bom Quota 30%	Excelente Quota 10%
Téc. Superiores	Téc. Sup.	41	12	12	1
Assistentes Técnicos	Assi. Técnicos	28	8	8	1
	*Coordenadores Técnicos	3	1	1	
Assistentes Operacionais	Ass. Operacionais	141	43	43	5
	**Encarregados operacionais	4	1	1	1
	**Encar. Ger. Operacional				

Sessão Autónoma Quotas

Carreira	Categoria	Nº Trabalhadores	Bom Quota 30%	Muito Bom Quota 30%	Excelente Quota 10%
Assistentes Técnicos	Assi. Técnicos	10	3	3	1
	*Coordenadores Técnicos				
Assistentes Operacionais	Ass. Operacionais	50	15	15	2
	**Encarregados operacionais				



Câmara Municipal de Sátão - SIADAP -

*Considerando que a aplicação da percentagem de diferenciação na carreira de Assistente Técnico, categoria de Coordenador Técnico resultar em número inferior à unidade, a percentagem referente entra nas quotas da Carreira/categoria de Assistente Técnico, devendo os avaliadores na avaliação do desempenho levar esse fator em consideração.

**Considerando que a aplicação da percentagem de diferenciação de desempenho na carreira de Assistente Operacional, categoria de Encarregado Operacional e Encarregado Geral Operacional resulta em número inferior à unidade, agruparam-se estas duas categorias para efeito de fixação de percentagens.

Paços do Concelho de Sátão, 16 de fevereiro de 2026

O Presidente da Câmara

(Dr. Alexandre Manuel Mendonça Vaz)

Anexo II

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



CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

Ponderação Curricular

- - - Em conformidade com a lei, os critérios da Ponderação Curricular serão publicados de acordo com o n.º 4, do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua redação atual, adaptada à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 18//2009, de 4 de setembro -----

- - - Em face do atrás exposto, este conselho deliberou afixar através de despacho do Sr. Presidente da Câmara os critérios e as condições em que todos os trabalhadores na situação de não avaliação, incluindo os dirigentes, que devem ser avaliados na sua carreira de origem, podem requerer a avaliação por ponderação curricular. -----

- - - A Ponderação curricular é realizada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo Presidente da Câmara. -----

**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, na sua redação atual, 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 respetiva publicitação nos termos da lei.

Para os efeitos referidos no parágrafo anterior e tendo por base o disposto no n.º1, do artigo 3.º, do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, bem como as ponderações previstas no n.º3 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. Doutoramento / Mestrado Pré-Bolonha - **pontuação 5**
 - ii. Mestrado Pós-Bolonha / Licenciatura Pré-Bolonha – **pontuação 3**
 - iii. Licenciatura Pós-Bolonha ou habilitação legalmente exigível à data de integração do trabalhador na carreira - **pontuação 1**
 2. - **HP – Habilitações Profissionais (com ponderação de 50%)**
 - i. Pós – Graduação relevante para a área em que desempenha funções – **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 relevante- **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 nos últimos três anos em avaliação, como dirigente - **pontuação 5**
 - ii. Ter exercido funções nos últimos três anos em avaliação por um período inferior a dois anos, como dirigente – **pontuação 3**

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the number '10' and some illegible signatures.

iii. Não exerceu cargos de dirigente nos últimos três anos em avaliação - **pontuação 1**

2. EFIC - Exercício de Funções Inerentes à Categoria atual (com ponderação de 20%)

i. Durante 12 ou mais anos - **pontuação 5**

ii. Entre 4 e 12 anos - **pontuação 3**

iii. Até 4 anos - **pontuação 1**

3. CFRI - Cargos ou Funções de Relevante Interesse (com ponderação de 40%)

i. Concretização de duas ou mais ações de relevante interesse nos últimos três anos em avaliação, conforme elenco previsto n.º 3 do art. 5.º do Despacho Normativo 4-A/2010 - **pontuação 5**

ii. Concretização de uma ação de relevante interesse nos últimos três anos em avaliação conforme elenco previsto n.º 3 do art. 5.º do Despacho Normativo 4-A/2010 - **pontuação 3**

iii. Não exerceu qualquer ação de Relevante Interesse nos últimos três anos em avaliação - **pontuação 1**

4. EAF – Exercício de Atividades Formativas nos últimos três anos em avaliação (com ponderação de 15%)

i. Num total superior a 100 horas - **pontuação 5**

ii. Num total inferior a 100 horas - **pontuação 3**

iii. Nunca exerceu atividades formativas - **pontuação 1**

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

1. FAF – Frequência de Ações de Formação relevantes para a carreira, nos últimos três (3) anos (incluindo Ações de Formação, congressos, Colóquios, Seminários ou Oficinas de Trabalho; (com ponderação de 100%)

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, nos últimos três anos em avaliação, - **pontuação 5**

ii. Exercício de um Cargo ou Função de reconhecido Interesse Público ou relevante Interesse Social, nos últimos três anos em avaliação, - **pontuação 3**

- iii. Nunca exerceu Cargos ou qualquer Função de reconhecido Interesse Público ou relevante Interesse Social, nos últimos três anos 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 os últimos três anos, tendo como data limite o dia 31 de dezembro do último ano a que se reporta a avaliação.

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

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

Experiência Profissional (EP) = (ECD x 0,25) + (EFIC x 0,2) + (CFRI x 0,4) + (EAF x 0,15)

Valorização Curricular = (FAF x 0,6)

CFIP + CFIS = Nota atribuída pelo avaliador sem ponderações.

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

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.º3 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 subfactores 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 Muito Bom - de 4 a 5 pontos

Desempenho Bom – 3.500 a 3.999 pontos;

Desempenho Regular – de 2.000 a 3.4999;

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 ano a que respeita a avaliação.
- 6 – Para efeitos de eventual reclamação, aplica-se o disposto no art. 72.º da Lei 66-B/2007 de 30 de dezembro, na atual redação.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the name 'Carpil' and initials 'HT'.

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, na sua redação atual, 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)

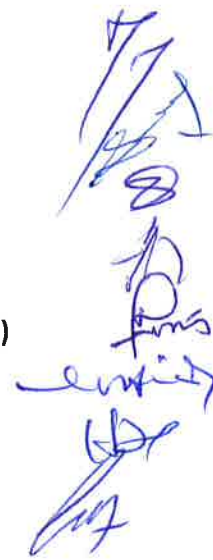
a) - HAP - Habilitações Académicas e Profissionais – Ponderação de 10% para a nota final, em que:

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

- i. 2 graus ou ciclos académicos a mais do que aquele que é exigido legalmente para o exercício das suas funções - **pontuação 5**
- ii. 1 grau ou ciclo académico a mais do que aquele que é exigido legalmente para o exercício das suas funções - **pontuação 3**
- iii. Habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira obrigatória para o cargo exercido, nos termos da legislação aplicável - **pontuação 1**

b. - 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:

a. EFIC - Exercício de Funções Inerentes à Categoria actual (com ponderação de 40%)

- i. Durante 12 ou mais anos - **pontuação 5**
- ii. Entre 4 e 12 anos – **pontuação 3**
- iii. Até 4 anos - **pontuação 1**

b. CFRI - Cargos ou Funções de Relevante Interesse (com ponderação de 40%)

- i. Realização de duas ou mais Ações de relevante interesse nos últimos três anos em avaliação, conforme elenco previsto n.º 3 do art. 5.º do Despacho Normativo 4-A/2010 - **pontuação 5**
- ii. Realização de uma Ação de relevante interesse nos últimos três anos em avaliação conforme elenco previsto n.º 3 do art. 5.º do Despacho Normativo 4-A/2010 - **pontuação 3**
- iii. Não exerceu qualquer Ação de Relevante Interesse nos últimos três anos em avaliação - **pontuação 1**

c. EAF – Exercício de Atividades Formativas nos últimos três anos da avaliação (com ponderação de 20%)

- i. Num total superior a 80 horas - **pontuação 5**
- ii. Num total inferior a 50 horas – **pontuação 3**
- iii. Nunca exerceu atividades formativas - **pontuação 1**

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

a. FAF – Frequência de Ações de Formação relevantes para a carreira, nos últimos três anos (incluindo Ações de Formação, Congressos, Colóquios, Seminários ou Oficinas de Trabalho; (com ponderação de 100%)

- 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:

- i. Acumulação de mais do que um Cargo ou Funções de reconhecido Interesse Público ou relevante Interesse Social, nos últimos três anos em avaliação, - **pontuação 5**

- ii. Exercício de um Cargo ou Função de reconhecido Interesse Público ou relevante Interesse Social, nos últimos três anos em avaliação, - **pontuação 3**
- iii. Nunca exerceu Cargos ou qualquer Função de reconhecido Interesse Público ou relevante Interesse Social, nos últimos três anos 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 respectivo 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 actividade 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 respectivo 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 (últimos três anos) em que os mesmos foram exercidos, tendo como data limite o dia 31 de dezembro do último ano a que se reporta a avaliação.

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

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

Experiência Profissional (EP) = (EFIC x 0,4) + (CFRI x 0,4) + (EAF x 0,2)

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

CFIP + CFIS = Nota atribuída pelo avaliador sem ponderações

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

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

Notas finais:

1 - Quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto dos elementos referidos na alínea d) do n.º1, do artigo 3.º, as ponderações previstas no n.º3 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 subfactores 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 Muito Bom - de 4 a 5 pontos

Desempenho Bom – 3.500 a 3.999 pontos;

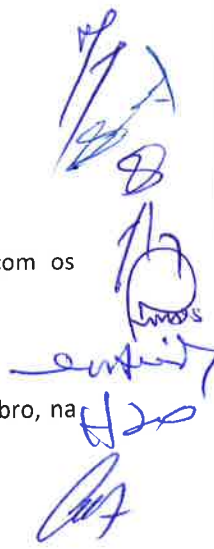
Desempenho Regular – de 2.000 a 3.499;

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 ano a que respeita a avaliação.

6 – Para efeitos de eventual reclamação, aplica-se o disposto no art. 72.º da Lei 66-B/2007 de 30 de dezembro, na atual redação.



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, na atual redação, 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)

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

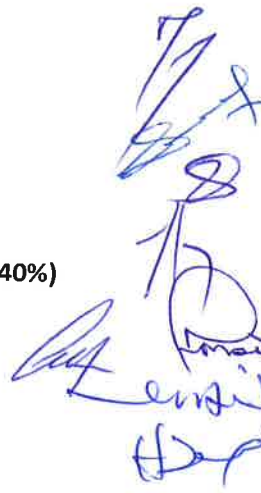
a. - HA – Habilitações Académicas (com ponderação de 50%)

- i. 2 graus ou ciclos académicos a mais do que aquele que é exigido legalmente para o exercício das suas funções - **pontuação 5**
- ii. 1 grau ou ciclo académico a mais do que aquele que é exigido legalmente para o exercício das suas funções - **pontuação 3**
- iii. Habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira obrigatória para o cargo exercido, nos termos da legislação aplicável - **pontuação 1**

b. - 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**

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



- a. EFIC - Exercício de Funções Inerentes à Categoria actual (com ponderação de 40%)**
- i. Durante 12 ou mais anos - **pontuação 5**
 - ii. Entre 4 e 12 anos – **pontuação 3**
 - iii. Até 4 anos - **pontuação 1**
- b. CFRI - Cargos ou Funções de Relevante Interesse (com ponderação de 40%)**
- i. Realização de duas ou mais Ações de relevante interesse nos últimos três anos em avaliação, conforme elenco previsto n.º 3 do art. 5.º do Despacho Normativo 4-A/2010 - **pontuação 5**
 - ii. Realização de uma Ação de relevante interesse nos últimos três anos em avaliação conforme elenco previsto n.º 3 do art. 5.º do Despacho Normativo 4-A/2010 - **pontuação 3**
 - iii. Não exerceu qualquer Ação de Relevante Interesse nos últimos três anos em avaliação em avaliação - **pontuação 1**
- c. EAF – Exercício de Atividades Formativas (com ponderação de 20%)**
- i. Num total superior a 20 horas - **pontuação 5**
 - ii. Num total inferior a 20 horas – **pontuação 3**
 - iii. Nunca exerceu atividades formativas - **pontuação 1**
- g) - VC - Valorização Curricular – Ponderação de 20% para a nota final, em que:**
- a. FAF – Frequência de Ações de Formação relevantes para a carreira, nos últimos três anos (incluindo Ações de Formação, Congressos, Colóquios, Seminários ou Oficinas de Trabalho; (com ponderação de 100%)**
- 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**
- h) - 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, nos últimos três anos em avaliação, - **pontuação 5**
 - ii. Exercício de um Cargo ou Função de reconhecido Interesse Público ou relevante Interesse Social, nos últimos três anos em avaliação, - **pontuação 3**
 - iii. Nunca exerceu Cargos ou qualquer Função de reconhecido Interesse Público ou relevante Interesse Social, nos últimos três anos 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 respectivo 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 actividade 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 respectivo 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 os períodos (nos últimos três anos) em que os mesmos foram exercidos, tendo como data limite o dia 31 de dezembro do último ano a que se reporta a avaliação.

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

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

Experiência Profissional (EP) = (EFIC x 0,4) + (CFRI x 0,4) + (EAF x 0,2)

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

CFIP + CFIS = Nota atribuída pelo avaliador sem ponderações

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

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

Notas finais:

1 – 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 Muito Bom - de 4 a 5 pontos

Desempenho Bom – 3.500 a 3.999 pontos;

Desempenho Regular – de 2.000 a 3.4999;

Desempenho inadequado – de 1 a 1.999 pontos.

2– 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.

3 – Todos os parâmetros a avaliar tem como data limite 31 de dezembro do último ano a que respeita a avaliação.

4 – Para efeitos de eventual reclamação, aplica-se o disposto no art. 72.º da Lei 66-B/2007 de 30 de dezembro, na atual redação