



## **Câmara Municipal de Moura**

---

### **SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**(SIADAP)**

### **CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO**

#### **ATA N.º 4/2025**

Aos dezanove dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e cinco, pelas nove horas, reuniu no edifício sede da Câmara Municipal, o Concelho Coordenador da Avaliação, doravante por economia de meios designado apenas por CCA, a fim de proceder à discussão e aprovação dos pontos da ordem de trabalhos inframencionada.

1. Avaliação dos trabalhadores da Divisão de Ordenamento do Território e Empreitadas (DOTE) e dos Serviços Integrados na Presidência (SIP);

2. Avaliação por competências;

3. Estabelecimentos de diretrizes e orientações gerais do processo avaliativo;

4. Proposta de critérios para avaliação por ponderação curricular;

5. Outros assuntos.

Compareceram à reunião, os seguintes membros do CCA:

Álvaro José Pato Azedo, presidente da Câmara Municipal, na qualidade de Presidente do CCA que presidiu e dirigiu os trabalhos;

José Francisco Calado Banha e Teresa Dolores Soares Infante, vereadores em regime de permanência, e;

Maria de Jesus Pataca Mendes, Sandra Marina Pereira de Figueiredo, Marisa Isabel Veiga Bacalhau, Joaquim José Lopes Cadeirinhas e João Paulo Fialho da Encarnação, todos chefes de divisão, respetivamente das divisões de Gestão Financeira e Património, Educação, Habitação e Desenvolvimento Social, Cultura, Património e Desporto, Gestão Administrativa e Recursos Humanos e Divisão Operacional e Serviços Urbanos;



## Câmara Municipal de Moura

---

Secretariou a reunião o Técnico Superior do serviço de recursos humanos, David José Romero do Carmo.

Confirmado o necessário quórum iniciou-se a reunião de acordo com a ordem de trabalhos.

### **Ponto n.º 1: Avaliação dos trabalhadores da Divisão de Ordenamento do Território e Empreitadas (DOTE) e dos Serviços Integrados da Presidência (SIP).**

Em virtude de não terem sido fixados objetivos e competências comportamentais aos trabalhadores afetos às unidades orgânicas acima referenciadas, por inexistência de avaliador designado para o efeito, o CCA deliberou que a avaliação de desempenho far-se-ia por analogia, de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12.

### **Ponto n.º 2: Avaliação por competências:**

2.1. De acordo com o regime jurídico em vigor, o parâmetro competências assenta em competências escolhidas por acordo entre o avaliador e o avaliado em número não inferior a cinco e não superior a oito.

2.2. Relativamente ao pessoal dirigente o número mínimo de competências é de cinco.

2.3. Auscultado previamente o CCA, por parte do seu presidente, foi deliberado por unanimidade estabelecer as seguintes competências:

Para as carreiras/categorias de Assistente Técnico e Assistente Operacional:  
Orientação para o serviço público e Orientação para a colaboração;

Para o pessoal dirigente e para a carreira/categoria de Técnico Superior:  
Orientação para o serviço público e Orientação para os resultados;

2.4. As restantes competências transversais funcionais são acordadas entre o avaliador e o avaliado e devem estar alinhadas com as características da atividade desenvolvida, nomeadamente com os comportamentos que mais se evidenciam na função para um desempenho de qualidade.



## **Câmara Municipal de Moura**

---

2.5. As competências devem ser diferenciadas em função do grupo profissional por forma a garantir uma melhor adequação dos fatores de avaliação às exigências de cada realidade.

2.6. A escolha de competências deve ter em consideração a necessidade de promoção, desenvolvimento e qualificação dos dirigentes e dos trabalhadores, com o objetivo de proporcionar melhorias de qualidade na prestação de serviços ao cidadão.

2.7. De entre as competências definidas para os trabalhadores, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de formação, de entre as identificadas em catálogo disponibilizado na Plataforma NAU – Espaço AP.

2.8. Para os trabalhadores que desempenhem funções de coordenação de equipas, é obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas.

2.9. O parâmetro competências tem, para a avaliação final dos dirigentes, uma ponderação de 25% e para os trabalhadores integrados na carreira técnica superior uma ponderação de 40%.

2.9. Avaliação apenas por Competências:

2.10. Em casos excecionais, prevê a lei que a avaliação de desempenho pode incidir apenas no parâmetro competências, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, desde que:

a) Se trate de trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2;

b) Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas;

2.11. O número mínimo de competência a escolher é de oito e, é obrigatória a escolha de uma competência relativa à capacidade de realização e orientação para os resultados.



## Câmara Municipal de Moura

---

2.12. De entre as oito competências a escolher, deve atender-se ao número de competências transversais nucleares escolhidas pelo dirigente máximo.

2.13. A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respetiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.

2.14. Deve ser escolhida uma competência para o efeito previsto no item 2.7 do ponto 2.

2.15. O parâmetro competências, tem para a avaliação final, nas carreiras em causa uma ponderação de 100%.

Em face do exposto, o Presidente do CCA tomando em consideração que nas carreiras em causa, predominam maioritariamente as atividades de rotina, com caráter de permanência, propôs que o CCA deliberasse favoravelmente que a avaliação de desempenho das carreiras em causa se efetivasse apenas com recurso a competências.

A proposta foi aprovada por unanimidade dos membros presentes.

### **Ponto n.º 3: Estabelecimentos de diretrizes e orientações gerais do processo avaliativo.**

3.1. Foi deliberado por unanimidade que por parte dos avaliadores, devem ser consideradas as seguintes orientações em matéria de fixação de objetivos, indicadores de medida e critérios de superação, com vista à correta aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação:

3.2. Os objetivos para o ciclo avaliativo de 2026, devem estar alinhados com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal, designadamente com os objetivos estratégicos anuais, o orçamento, as grandes opções plano de atividades e ainda as competências das diversas unidades orgânicas.

3.3. Os objetivos a fixar em SIADAP 3, devem sempre que possível, refletir toda a atividade desenvolvida pelo trabalhador, daí a importância que aquando da sua definição os avaliadores tenham em consideração:



## Câmara Municipal de Moura

---

a) Os principais objetivos da unidade orgânica e as necessidades mais importantes, numa relação de proporcionalidade entre os resultados visados, os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos;

b) Os objetivos devem corresponder a melhorias da atividade com repercussão nos serviços, designadamente em termos de eficácia, eficiência e qualidade;

c) Os objetivos não devem confundir-se com intenções, devem ser orientados para resultados, em termos de uma consequência desejada, com o fim de melhoria;

d) Os objetivos devem ser simples, concisos e claros nas suas finalidades;

e) Os objetivos devem ser mensuráveis, ou seja, quantificáveis, qualitativamente e/ou quantitativamente;

f) Os objetivos devem ser acionáveis, no sentido de que nenhum objetivo deve incidir sobre questões fora do controlo da respetiva unidade orgânica;

g) Os objetivos devem ser realistas ou possíveis de atingir;

h) Os objetivos devem ser reformuláveis face a condicionantes supervenientes.

3.4. Número de objetivos a contratualizar com os trabalhadores: mínimo de três e máximo de sete, podendo ser ou não de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

3.5. O arâmetro Resultados (Objetivos), tem para a avaliação final, dos dirigentes uma ponderação de 75% e para o pessoal técnico superior uma ponderação de 60%.

3.6. Os objetivos a fixar devem ser de:

- **Eficácia** – o objetivo deverá ser de produção de bens ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;
- **Eficiência** – o objetivo deve ser fixado no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;



## Câmara Municipal de Moura

---

- **Qualidade** – o objetivo deve ser orientado para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores.
- **Aperfeiçoamento e desenvolvimento** de competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

### 3.7. Indicadores de medida:

Enquanto meios de controlo da execução dos objetivos, permitindo determinar o seu grau de realização e a comparação dos desempenhos, os indicadores de medida devem ser:

- **Expressos** em prazo, valor, percentagem, número e taxa;
- **Claros**, no sentido de que a sua formulação não pode ser confusa ou suscitar dúvidas sobre se os resultados foram ou não atingidos;
- **Credíveis**, devendo permitir medir efetivamente os resultados;
- **Idóneos**, constituindo o meio adequado de aferir o cumprimento dos resultados;
- **Verificáveis**, mediante uma fonte de informação credível e fidedigna de comprovação dos resultados alcançados;
- **Comparáveis**, permitindo confrontar desempenhos para os igualizar ou diferenciar.

### 3.8. Erros a evitar na construção dos indicadores:

- Utilizar muitos indicadores, sem determinar prioridades;
- Medir para controlar metas, descurando as melhorias;
- Medir para descobrir erros (propósito de punir);
- Medir dados sem utilidade consequente;
- Medir dados incorretos e/ou ignorar os dados fundamentais.

### 3.9. Superação de objetivos:

Na definição dos critérios de superação de objetivos relativos a cada indicador, o avaliador deverá considerar o seguinte:

- a) Os critérios de superação deverão ser quantificáveis e definidos em intervalos, de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado não atinge, atinge ou supera o objetivo;



## Câmara Municipal de Moura

---

b) O critério de superação de determinado objetivo corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, não sendo aceitáveis critérios que não correspondem ao cumprimento integral do objetivo/resultado, pelo que este deverá ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação de desempenho nos resultados alcançados;

c) Os critérios de superação poderão integrar o cumprimento de indicadores complementares aos definidos nos objetivos, designadamente, inovação, tempo, prazo, custo, elogios, reclamações, entre outros;

d) Os objetivos sobre correção de deficiências, aperfeiçoamento de procedimentos, desburocratização ou simplificação de procedimentos, entre outros, devem considerar-se superados em função do grau de satisfação dos destinatários e não do cumprimento de prazos ou certa percentagem, a não ser que sejam determinantes para o resultado;

e) O cumprimento de objetivos com indicadores de data ou prazo, sem fundamentação da sua imprescindibilidade ou significado valorativo por si mesmo, entendem-se como não diferenciadores e insuscetíveis da sua superação;

3.10. O incumprimento das orientações definidas em matéria de formulação de objetivos, critérios de superação e diferenciação de desempenhos, consubstancia a não validação das propostas submetidas para validação do Conselho Coordenador da Avaliação.

### **3.11. Diferenciação de desempenhos:**

A proposta de atribuição da menção de reconhecimento de mérito excelente, deve respeitar no mínimo três dos seguintes requisitos, mediante a apresentação em sede de reunião do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), de exemplos concretos:

- a) Superação de todos os objetivos;
- b) Obtenção da avaliação 5 em 75% das competências e avaliação 3 nos restantes 25%;
- c) Otimização de recursos financeiros, mediante captação ou redução de custos;



## Câmara Municipal de Moura

---

d) Inovação nos processos de trabalho, organização interna ou outros, com vista à melhoria do serviço, nomeadamente em termos de eficácia, eficiência e qualidade;

Releva para o efeito, desde que devidamente fundamentado:

a) o compromisso e a disponibilidade do trabalhador para com o serviço público, constituindo em exemplo para todos os trabalhadores da mesma carreira;

b) a diligência/interesse, que o trabalhador demonstra continuamente para a melhoria do seu desempenho, bem como do seu desenvolvimento profissional;

c) a forma como o trabalhador por si próprio, procura soluções e apresenta sugestões conducentes a uma melhoria efetiva do trabalho, bem como a independência com que exerce as respetivas funções;

d) a apresentação de novos métodos, técnicas e procedimentos, ou iniciativas inovadoras no âmbito da Organização e/ou Unidade Orgânica onde se insere, que contribuam para a solução de problemas e otimização do trabalho;

**3.12. A proposta de atribuição da menção de Muito Bom e de Bom deve obedecer aos seguintes critérios:**

a) Verificação da existência de fundamentação da avaliação proposta;

b) Verificação de que as propostas respeitam as percentagens de diferenciação de desempenhos, legalmente impostas.

3.13. No caso da proposta de avaliação de Muito Bom a sua validação fica ainda dependente da superação da maioria dos objetivos e da obtenção da avaliação de nível elevado na maioria das competências fixadas e da enunciação pelo avaliador de:

a) Momentos decisivos, significando em que medida a superação dos objetivos e as competências demonstradas tiveram impacto positivo no desempenho do serviço;

b) Atualização e aplicação dos conhecimentos, significando quanto o trabalhador se esforçou por atualizar e aplicar os conhecimentos adquiridos;



## **Câmara Municipal de Moura**

---

c) Comportamento e atitude do trabalhador, significando quais as competências mais relevantes demonstradas pelo trabalhador que contribuíram para a resolução de problemas ou para a otimização do trabalho.

### **3.14. Validação das propostas de desempenho inadequado:**

A validação da proposta de desempenho inadequado deve evidenciar de forma concisa, clara e fundamentada a sua atribuição nos seguintes termos:

- a) Motivos decisivos – em que medida os objetivos não foram atingidos e/ou as competências demonstradas ou inexistentes tiveram impacto negativo na atividade regular do serviço;
- b) Necessidades de formação – que tipo de ações de formação deve o trabalhador frequentar para melhorar o seu desempenho profissional (formação inicial ou complementar);
- c) Competências com potencial de desenvolvimento – quais as competências que o trabalhador deve desenvolver para melhorar o seu desempenho profissional.

### **3.15. Critérios de desempate nas avaliações:**

Quando para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores com a mesma classificação, releva consecutivamente:

- a) A avaliação obtida no parâmetro “Resultados”;
- b) A maior avaliação obtida no parâmetro das competências “orientação para os resultados ou orientação para a colaboração”, conforme a carreira do trabalhador avaliado;
- c) O tempo de serviço na carreira;
- d) O tempo de exercício de funções públicas;
- e) A última avaliação de desempenho obtida.



## **Câmara Municipal de Moura**

---

3.16. O incumprimento das orientações definidas em matéria de formulação de objetivos, critérios de superação e diferenciação de desempenhos, consubstancia a não validação das propostas submetidas para validação do Conselho Coordenador da Avaliação.

3.17. Caso o CCA não valide as avaliações propostas de desempenho de Muito Bom e Bom, procede à descida da classificação, correspondendo a nova avaliação à menção qualitativa imediatamente inferior aquela em que se encontra, com a classificação quantitativa correspondente ao limite superior do intervalo de valores equivalente a essa nova menção.

### **Ponto 4: Proposta de critérios para avaliação por ponderação curricular e respetiva valoração;**

4.1. A ponderação curricular, quando aplicável, é solicitada pelo trabalhador em requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal no termo do ano civil a que o ciclo avaliativo respeita.

4.2. O pedido de ponderação curricular é acompanhado do currículo profissional do trabalhador, bem como de outra documentação que o trabalhador considere relevante para apreciação do seu mérito.

4.3. A ponderação curricular reporta-se aos últimos três anos de atividade do trabalhador;

4.4. Os elementos a avaliar na ponderação curricular, são os seguintes:

- a. Habilitações académicas e profissionais (HAP)
- b. Experiência profissional (EP);
- c. Valorização curricular (VC)
- d. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical (ECDIP).

#### **4.5. Habilitações académicas e profissionais (HAP):**



## Câmara Municipal de Moura

Na valoração destes elementos, e para todas as carreiras/categorias do mapa de pessoal, são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data de integração do trabalhador na respetiva carreira.

Habilitação académica ou profissional	Valoração
Habilitação exigida à data da integração na carreira	3
Habilitação superior à data da integração na carreira	5

### 4.6. Experiência Profissional (EP):

A experiência profissional pondera e valora o desempenho efetivo de funções, cargos ou atividades exercidas à data do ciclo avaliativo, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.

Para a valorização deste elemento será efetuada a ponderação autónoma do componente tempo de serviço na carreira (TS) e da componente Participação em atividades, ações ou projetos (AP) de relevante interesse público ou social.

Critério de ponderação: **Tempo de serviço na carreira (TS)** – reportado a 31 de dezembro do ano a que respeita a avaliação, em anos completos, a valorizar de acordo com a seguinte escala:

Tempo de serviço na carreira (TS)	Valoração
Até 5 anos	1
Mais de 5 anos até 15 anos	3
Mais de 15 anos	5

**Participação em ações ou projetos (AP) de relevante interesse:** – ter-se-á em conta a relevância das funções exercidas pelo trabalhador no(s) ano(s) a avaliar, devidamente comprovadas, e/ou reconhecidas como de relevante interesse público e/ou social, nos seguintes termos:



## Câmara Municipal de Moura

<b>Carreiras:</b> <b>Técnica Superior e Especialista de Informática</b>	Designação e participação em grupos de trabalho, comissões, membro efetivo de júri de concursos ou outros equiparados.
	Designação e participação em estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço.
	Participação como orador/formador em seminários, conferências, colóquios, ações de formação ou outros equiparados.
	Orientação de estágios profissionais ou equiparados.
	Apresentação de propostas de medidas de melhoria para a qualidade do serviço, aprovadas superiormente.
	Substituição do dirigente ou chefia nas faltas e impedimentos.
	Louvor e/ou mérito atribuído
Outras funções de especial relevância para o desempenho do posto de trabalho ou cargo, reconhecidas pelo avaliador.	

<b>Carreiras: Assistente Técnico, Fiscal e Técnica de Informática</b>	Participação em atividades que tenham justificado a designação individual ou constituição de equipa para o efeito.
	Participação em júris de concursos como membro efetivo.



## Câmara Municipal de Moura

<b>Carreiras:</b>  <b>Assistente Técnico, Fiscal e Técnica de Informática</b>	Participação em estudos e projetos.
	Realização de atividades de responsabilidade acrescida.
	Realização de atividades de coordenação
	Substituição do dirigente ou chefia nas faltas e impedimentos.
	Louvor e/ou mérito atribuído.
	Apresentação de propostas de medidas de melhoria para a qualidade do serviço, aprovadas superiormente.
	Outras funções de especial relevância para o desempenho do posto de trabalho ou cargo, reconhecidas pelo avaliador.

<b>Carreira:</b> <b>Assistente Operacional</b>	Participação em grupos de trabalho
	Realização de atividades de responsabilidade acrescida
	Realização de atividades de coordenação em substituição da chefia
	Apresentação de propostas de medidas de melhoria para a qualidade do serviço, aprovadas superiormente.
	Participação como membro efetivo de júris de concursos
	Louvor e/ou mérito atribuído
	Outras funções de especial relevância para o desempenho do posto de trabalho ou cargo, reconhecidas pelo avaliador



## Câmara Municipal de Moura

---

- a. A valoração para todas as carreiras é a seguinte:
- b. Ausência de ações ou projetos – 1 valor;
- c. Uma ou mais ações ou projetos e até 3 – 3 valores;
- d. Mais de 3 ações ou projetos – 5 valores;

A experiência profissional é declarada pelo requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em atividades, ações ou projetos de relevante interesse e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades.

A valoração final deste critério será efetuada nos seguintes termos:

Componente	Valoração	Conversão escala SIADAP
EP= TS+AP	Até 3 pontos	1
	Entre 4 a 7 pontos	3
	Entre 8 a 10 pontos	5

### **4.7. Valorização Curricular (VC);**

Na valorização curricular são ponderadas:

A participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, realizadas nos últimos 3 anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, e atividade sindical desde que tudo devidamente comprovado;

Para este efeito consideram-se ainda cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios.

No âmbito deste critério considerar-se-á: 1 dia = 6 horas; 1 semana = 30 horas e 1 mês = 120 horas.

Se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 6 horas.



## **Câmara Municipal de Moura**

---

Só serão ponderadas as ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, em áreas relevantes para o município comprovadas documentalmente.

A valorização curricular far-se-á de acordo com os quadros infra:

### **Técnico Superior e Especialista de Sistemas de Tecnologias de Informação:**

<b>Formação</b>	<b>Valoração</b>
Ações de formação até 90 horas inclusive	1
Ações de formação com duração superior a 90 e até 120 horas	3
Ações de formação com duração superior a 120 horas	5

### **Assistente Técnico, Fiscal, Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação e Carreiras não Revistas ou Subsistentes:**

<b>Formação e habilitação académica</b>	<b>Valoração</b>
Ações de formação até 70 horas, inclusive	1
Ações de formação com duração superior a 70 e até 90 horas	3
Ações de formação com duração superior a 90 horas	5

### **Assistente Operacional – Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional:**

<b>Formação e habilitação académica</b>	<b>Valoração</b>
Ações de formação até 35 horas, inclusive	1
Ações de formação superiores a 35 horas	3
Ações de formação com duração igual ou superiores a 50 horas	5

4.8. Caso não tenham sido adotados Planos de Formação anuais, ou tendo sido facultada aos trabalhadores, informação sobre a realização de ações de formação na aplicação Mynet ou por correio eletrónico, e por decisão do superior hierárquico devidamente fundamentada, não tenha sido autorizada a participação, ou ainda por o trabalhador depois de inscrito, se encontrar de baixa médica, no período em que decorreu a formação, será garantida a pontuação mínima de 3 valores.

**4.9. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social designadamente atividade de dirigente sindical (ECDIP):**



## Câmara Municipal de Moura

---

Este fator pondera e valora o exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou de relevante interesse social, nos termos definidos nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8/2.

Caso algum avaliado comprove ter desempenhado ao longo do período em avaliação, mais do que um cargo ou função, apenas releva, para efeitos de valoração deste critério, o cargo ou a função que tiver sido desempenhado por mais tempo.

O exercício ininterrupto de dois ou mais cargos ou funções não conta como um único exercício. Neste caso, deve, da mesma forma, relevar apenas o exercício do cargo ou da função que tiver sido mais longo.

Para efeito da valoração deste fator, são irrelevantes os cargos ou funções exercidas em cumulação ou inerência com outros cargos ou funções.

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 aos 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, designadamente os exercidos em regime de cedência de interesse público

São considerados 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;



## Câmara Municipal de Moura

- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

O critério de ponderação deste fator, diferenciado por carreira é o seguinte:

### **Carreira geral de técnico superior:**

<b>Critério de ponderação</b>	<b>Valoração</b>
Sem exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	1
Exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social até 3 anos inclusive	3
Exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social superior a 3 anos	5

### **Carreiras gerais de assistente técnico e de assistente operacional, carreira de Técnico de Sistemas e Tecnologias da Informação e demais carreiras não revistas e subsistentes:**

<b>Critério de ponderação</b>	<b>Valoração</b>
Sem exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação e sem exercício de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	1
Exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação e/ou exercício de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social até 3 anos inclusive	3
Exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação e/ou exercício de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social superior a 3 anos	5

### **4.10. AVALIAÇÃO FINAL:**

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos critérios de ponderação curricular, nos termos a seguir mencionados, devendo todos os cálculos ser efetuados sempre que possível, até às milésimas.

- a) Habilitações académicas e profissionais (HAP) – 10%;
- b) Experiência profissional (EP) – 55% ou 60%;
- c) Valorização curricular (VC) – 20%;
- d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECDIP) -15% ou 10%;



## Câmara Municipal de Moura

---

**Para o efeito, aplica-se a seguinte fórmula:**

$$PC = (0,10 \times HAP) + (0,55 \times EP) + (0,20 \times VC) + (0,15 \times ECDIP)$$

ou, quando  $ECDIP = 1$

$$PC = (0,10 \times HAP) + (0,60 \times EP) + (0,20 \times VC) + (0,10 \times ECDIP)$$

**Resultado da classificação final da ponderação curricular:**

<b>Classificação Quantitativa</b>	<b>Classificação Qualitativa</b>
Entre 1 e 1,999	Desempenho Inadequado
Entre 2, e 3,4999	Desempenho Regular
Entre 3,500 e 3,999	Desempenho Bom
Entre 4 e 5	Desempenho Muito Bom

### **Ponto 5. Outros Assuntos:**

5.1. Diferenciação de desempenhos (Quotas);

As avaliações resultantes das ponderações curriculares terão de respeitar as regras relativas à diferenciação de desempenhos, e garantida pela fixação da percentagem máxima de 30% para as avaliações finais qualitativas de desempenho Bom, 30 % para as avaliações finais Muito Bom e, de entre estas, 10% para o reconhecimento de desempenho Excelente, considerando o universo dos trabalhadores que solicitem ponderação curricular.

5.2. Para efeito de desempate, se justificável, serão considerados os critérios cuja aplicação deverá obedecer à seguinte ordem de prioridades:

a) Avaliação final quantitativa, expressa até às milésimas;

b) Avaliação expressa até às milésimas, respetivamente, sobre os elementos curriculares: experiência profissional, exercício de cargos dirigentes nos termos legalmente previstos e/ou cargos de relevante interesse público e/ou cargos de relevante interesse social, habilitações literárias e habilitações profissionais, e valorização curricular;

c) Tempo de serviço na carreira;

d) Tempo de serviço em funções públicas.

5.3. Interrupção do contacto funcional:



## **Câmara Municipal de Moura**

---

Sempre que um avaliador ou avaliado deixe de exercer funções, designadamente por situação de cessação de comissão de serviço, mobilidade interna ou externa, aposentação ou licença sem remuneração, deve ser agendada uma reunião para se proceder à análise dos parâmetros de avaliação, devendo esta ficar refletida em ficha própria padronizada e anexada à ficha de avaliação.

### **5.4. Processo de monitorização:**

O processo de monitorização implica uma análise conjunta entre avaliador e avaliado da prossecução dos objetivos e a evolução verificada ao nível das competências. A monitorização deve realizar-se por iniciativa do avaliador, pelo menos uma vez durante o ciclo avaliativo, concretizando-se neste caso, através de agendamento de reunião com o avaliado no mês de junho do ano em avaliação.

### **5.5. Reformulação de objetivos:**

A reformulação de objetivos só é admissível quando se demonstre a existência de factos alheios ao desempenho do avaliado que impeçam ou condicionem de modo significativo, em sentido positivo ou negativo, a realização dos objetivos previamente contratualizados e deve ser precedida de reunião de monitorização.

A reformulação determina nova negociação e contratualização de objetivos e a sua formalização em ficha própria, e não deve ocorrer nos últimos três meses do ano em avaliação.

5.6. Os critérios definidos para efeito de avaliação por ponderação curricular vigorarão para as avaliações referentes ao ciclo de 2025 e seguintes.

Nada mais havendo a tratar, o Presidente do CCA deu por encerrada a reunião, determinando que se lavrasse a presente ata, a qual depois de lida em voz alta, por ser fiel e estar em conformidade, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do CCA presentes, incluindo o Secretário que a redigiu.



## Câmara Municipal de Moura

---

Município de Moura, 16 de janeiro de 2026

Álvaro José Pato Azedo \_\_\_\_\_

(Presidente da Câmara Municipal)

José Francisco Calado Banha \_\_\_\_\_

(Vereador a tempo inteiro)

Teresa Dolores Soares Infante \_\_\_\_\_

(Vereadora a tempo inteiro)

Maria de Jesus Pataca Mendes \_\_\_\_\_

(Chefe da DGFP)

Sandra Marina Pereira de Figueiredo \_\_\_\_\_

(Chefe DEHDS)

Marisa Isabel Veiga Bacalhau \_\_\_\_\_

(Chefe da DCPD)

Joaquim José Lopes Cadeirinhas \_\_\_\_\_

(Chefe da DGARH)

João Paulo Fialho Encarnação \_\_\_\_\_

(Chefe da DOSU)

David José Romero do Carmo \_\_\_\_\_

(Secretário)