

AVISO

Nº de Registo: 4469

Data: 11/02/2026

Processo:

Dr. Pedro Miguel Mouro Lourenço, torna público que, de acordo com o art.º 42º e 43º, da Lei nº. 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e nos termos do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08/02, por deliberação do Conselho Coordenador de Avaliação de 20/01/2026, foram aprovados os documentos abaixo identificados, relativos aos trabalhadores SIADAP 3.

Em conformidade com o Art.º 79.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, o presente aviso será publicitado na página eletrónica do Município.

- Matriz e Critérios de Ponderação curricular e respetivo formulário;
- Orientações Gerais;
- Diretrizes.

O Presidente da Câmara Municipal,

Pedro Miguel Mouro Lourenço

Documento assinado digitalmente. Esta assinatura digital é equivalente à assinatura autógrafa.
Cópias do documento são validadas com selo branco em uso na instituição.

MATRIZ PARA PONDERAÇÃO CURRICULAR 2026

(De acordo com o disposto no artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro na sua atual redação e Despacho normativo nº 4-A/2010, de 04 de Fevereiro)

1.BASES DA AVALIAÇÃO

A presente matriz de avaliação tem por base a ponderação curricular do trabalhador, elaborada nos termos do artigo nº 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua atual redação que a seguir se transcreve:

Artigo 43º

Ponderação curricular

1 - A avaliação por ponderação curricular é diferenciada por graus de complexidade funcional e funções desempenhadas e traduz-se na avaliação do currículo do trabalhador, referente aos últimos três anos, sendo 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.

2 - A avaliação é solicitada pelo trabalhador, até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação, em requerimento apresentado ao dirigente máximo do serviço competente, acompanhado da documentação que o trabalhador considere relevante, podendo juntar 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 final qualitativa e quantitativa ou o reconhecimento de mérito significando desempenho excelente, de acordo com o estabelecido nos artigos 50.º e 51.º, bem como 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 ata, 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.

6 - A avaliação por ponderação curricular é realizada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço.

7 - A fim de garantir o cumprimento dos prazos previstos na presente lei, devem os serviços informar, na primeira quinzena de dezembro do ano que antecede a avaliação, os trabalhadores abrangidos pelo disposto nos n.os 5 a 7 do artigo 42.º, que não disponham de avaliação anterior que releve ou pretendam a sua alteração, que devem requerer a avaliação por ponderação curricular, nos termos do presente artigo.

MATRIZ PARA PONDERAÇÃO CURRICULAR 2026

(De acordo com o disposto no artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro na sua actual redacção e Despacho normativo nº 4-A/2010, de 04 de Fevereiro)

CARREIRAS TÉCNICO SUPERIOR ASSISTENTE TÉCNICO ASSISTENTE OPERACIONAL

1.2 A metodologia de avaliação pressupõe:

1.2.1 Que as componentes de avaliação, no seguimento do explicitado no nº 1 do referido artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro na sua actual redacção, correspondem às:

- i) Habilitações académicas e profissionais (Hap);
- ii) Valorização curricular traduzida em ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as funções que exerce, no ano(s) a que diz(em) respeito a(s) notação(ções) (Vc);
- iii) Experiência profissional, no ano(s) a que diz(em) respeito a(s) notação(ções) (Ep).
- iv) O exercício de cargos dirigentes ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical (Ar).

1.2.2 Que a valoração de cada uma das componentes de avaliação deva ser feita, em números inteiros, de 1 a 5. A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada componente nos seguintes termos:

Desempenho Muito Bom:	de 4 a 5 valores;
Desempenho Bom:	de 3,500 a 3,999;
Desempenho Regular:	de 2 a 3,499;
Desempenho Inadequado:	de 1 a 1,999

As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressos até às centésimas e, quando possível, milésimas.

1.2.3 Que a quantificação da avaliação se exprima na ponderação curricular (P) obtida pela média aritmética ponderada das pontuações obtidas nos parâmetros considerados, de acordo com a seguinte expressão:

$$P = \frac{1Hap + 2Vc + 1Ep1 + 4,5EP2 + 1,5Ar}{10}$$

em que:

P = Ponderação curricular.

Hap = Habilitações Académicas e Profissionais;

Vc = Valorização curricular;
Ep= Experiência Profissional
Ar – Atividades Relevantes.

MATRIZ PARA PONDERAÇÃO CURRICULAR 2026

De acordo com o disposto no artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro na sua atual redação e Despacho normativo nº 4-A/2010, de 04 de Fevereiro.

2. BASES DE AVALIAÇÃO ESPECIFICAS

2.1 As habilitações académicas (Hap) são quantificadas em função da seguinte relação:

Critérios de Valorização	Pontuação
Habilitações académicas mínimas exigidas	3
Habilitações académicas superiores às exigidas	5

2.2 A valorização curricular traduzida nas ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as funções que exerce (Vc) são quantificadas em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Sem qualquer ação de formação ou frequência de ações sem interesse para as funções que exerce, no biénio a que diz respeito a ponderação curricular.	1
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as funções que exerce, de duração até 24 horas, no biénio a que diz respeito a ponderação curricular.	3
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as funções que exerce, de duração superior a 24 horas, no biénio a que diz respeito a ponderação curricular.	5

Nota: um dia de formação equivale a sete horas.

2.3 A experiência profissional (Ep) é quantificada em função das pontuações obtidas nos parâmetros considerados abaixo:

Em que:

Ep1 = Tempo de serviço na carreira, reportado a 31 de Dezembro de 2026.

Ep2 = Desempenho de funções

Critérios de Valorização – Ep1	Pontuação
Até 10 anos de serviço na carreira	3
Com mais de 10 anos de serviço na carreira	5

CrITÉrios de ValorizaÇão – Ep2	Pontuação
Desempenho inadequado de funções com realização de tarefas que correspondem às do posto de trabalho ocupado, no biênio a que diz respeito a ponderação curricular.	1
Desempenho adequado de funções com realização de tarefas que correspondem às do posto de trabalho ocupado, no biênio a que diz respeito a ponderação curricular.	3
Desempenho de funções com a realização de tarefas que ultrapassam as exigidas pelo posto de trabalho ocupado, no biênio a que diz respeito a ponderação curricular.	5

2.4. O exercício de **Atividades Relevantes (Ar)**, previsto nos artigos 7º e 8º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 04/02/2010, é quantificado em função da seguinte relação:

CrITÉrios de ValorizaÇão	Pontuação
Não exerceu funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical, no biênio a que diz respeito a ponderação curricular.	1
Exerceu funções de relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical, no biênio a que diz respeito a ponderação curricular.	3
Exerceu funções de reconhecido interesse público, no biênio a que diz respeito a ponderação curricular.	5

2.5. Para os trabalhadores que não exerceram funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, são atribuídas as seguintes ponderações, tal como previsto nº 4 do artigo 9º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 04 de Fevereiro.

$$P = \frac{1Hap + 2Vc + 1,5EP1 + 4,5EP2 + 1Ar}{10}$$

Em que:

P = Ponderação curricular.

Hap = Habilitações Académicas e Profissionais;

Vc = Valorização curricular;

Ep= Experiência Profissional;

Ar – Atividades Relevantes.

MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

Modelo de *Currículo Profissional* – Ponderação Curricular

1. IDENTIFICAÇÃO

Nome			
Carreira			
Unidade Orgânica			
N.º Trabalhador		E-mail:	

2. ANO EM AVALIAÇÃO

Ano	2026
-----	------

3. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS

Entende-se por «habilitação académica» apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada.

Entende-se por «habilitação profissional» a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

Na valoração desta componente avaliativa são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.

Designação	Data de Início	Data de Fim	Ano de conclusão	Entidade/estabelecimento

Designação	Data de Início	Data de Fim	Ano de conclusão	Entidade/estabelecimento

Designação	Data de Início	Data de Fim	Ano de conclusão	Entidade/estabelecimento

4. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

A componente avaliativa «experiência profissional» pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos (e o exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação, nas

MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2) ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

4.1. TEMPO DE EXERCÍCIO EFETIVO DE FUNÇÕES OU ATIVIDADES, NA CARREIRA, A 31 DE DEZEMBRO DE 2026

As funções ou atividades a considerar reportam-se ao conteúdo funcional próprio da carreira, conforme o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Funções desempenhadas	Data de Início	Data de Fim	Organismo/Serviço

Funções desempenhadas	Data de Início	Data de Fim	Organismo/Serviço

Funções desempenhadas	Data de Início	Data de Fim	Organismo/Serviço

Funções desempenhadas	Data de Início	Data de Fim	Organismo/Serviço

Funções desempenhadas	Data de Início	Data de Fim	Organismo/Serviço

Funções desempenhadas	Data de Início	Data de Fim	Organismo/Serviço

4.2. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES OU PROJETOS DE RELEVANTE INTERESSE, REALIZADAS NO ANO 2026

São considerados projetos de relevante interesse, nomeadamente, todos aqueles que envolvam a participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador, a realização de conferências, palestras ou outras atividades de idêntica natureza, que garantam o melhor conhecimento técnico da área em que se integram as funções de cada avaliado.

Atividades desenvolvidas	Data de Início	Data de Fim	Organismo/Serviço

Atividades desenvolvidas	Data de Início	Data de Fim	Organismo/Serviço

Atividades desenvolvidas	Data de Início	Data de Fim	Organismo/Serviço

MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

Atividades desenvolvidas	Data de Início	Data de Fim	Organismo/Serviço

Atividades desenvolvidas	Data de Início	Data de Fim	Organismo/Serviço

Atividades desenvolvidas	Data de Início	Data de Fim	Organismo/Serviço

5. VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Nesta componente avaliativa são valoradas as ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho e voluntariado, **realizadas nos últimos 3 anos**, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos (e o exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação, nas carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2) ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Apenas são consideradas as participações que sejam devidamente comprovadas e com relevância para as funções exercidas pelo avaliado.

Ação de formação/Outros eventos	Ano	Duração (horas)	Entidade/estabelecimento

Ação de formação/Outros eventos	Ano	Duração (horas)	Entidade/estabelecimento

Ação de formação/Outros eventos	Ano	Duração (horas)	Entidade/estabelecimento

Ação de formação/Outros eventos	Ano	Duração (horas)	Entidade/estabelecimento

Ação de formação/Outros eventos	Ano	Duração (horas)	Entidade/estabelecimento

Ação de formação/Outros eventos	Ano	Duração (horas)	Entidade/estabelecimento

Ação de formação/Outros eventos	Ano	Duração (horas)	Entidade/estabelecimento

Ação de formação/Outros eventos	Ano	Duração (horas)	Entidade/estabelecimento

MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

6. EXERCÍCIO DE CARGOS DIRIGENTES OU OUTROS

São considerados cargos dirigentes ou outros cargos (e o exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação, nas carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2) ou funções de relevante interesse público e ou relevante interesse social, nos termos definidos nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, **exercidas nos últimos 3 anos. (Nº 1 do Art.º 43 do Dec Lei 12/2024 de 10 de janeiro)**

6.1. CARGOS DIRIGENTES E CHEFIAS

Cargo/Função	Período temporal	Organismo/Serviço

Cargo/Função	Período temporal	Organismo/Serviço

Cargo/Função	Período temporal	Organismo/Serviço

Cargo/Função	Período temporal	Organismo/Serviço

Cargo/Função	Período temporal	Organismo/Serviço

6.2. CARGOS OU FUNÇÕES DE RELEVANTE INTERESSE PÚBLICO

Cargo/Função	Período temporal	Organismo/Serviço

Cargo/Função	Período temporal	Organismo/Serviço

Cargo/Função	Período temporal	Organismo/Serviço

Cargo/Função	Período temporal	Organismo/Serviço

Cargo/Função	Período temporal	Organismo/Serviço
--------------	------------------	-------------------

MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

6.3. CARGOS OU FUNÇÕES DE RELEVANTE INTERESSE SOCIAL

Cargo/Função	Período temporal	Organismo/Serviço

Cargo/Função	Período temporal	Organismo/Serviço

Cargo/Função	Período temporal	Organismo/Serviço

Cargo/Função	Período temporal	Organismo/Serviço

Cargo/Função	Período temporal	Organismo/Serviço

OBSERVAÇÕES/COMENTÁRIOS

Declaro serem verdadeiras as informações prestadas e ter conhecimento que as mesmas serão usadas para efeitos do processo de avaliação de desempenho por ponderação curricular.

Data: ____/____/____

Assinatura _____



MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

SIADAP 3 – Ano 2026

Estabelecimento de objetivos e competências (Orientações Gerais)

TÉCNICO SUPERIOR

- 3 a 7 objetivos, definidos nos termos do art.º 46º da Lei nº 66-B/2007, na sua redação atual;
- 5 competências a escolher da lista constante na Portaria nº 236/2024/1, de 27/9, sendo que duas delas serão:
 - Orientação para os Resultados;
 - Orientação para a Mudança e Inovação;

ASSISTENTE TÉCNICO

- 3 a 7 objetivos, definidos nos termos do art.º 46º da Lei nº 66-B/2007, na sua redação atual;
- 5 competências a escolher da lista constante na Portaria nº 236/2024/1, de 27/9, sendo que duas delas serão:
 - Orientação para a Mudança e Inovação;
 - Orientação para os Resultados;
 - Pode ainda a avaliação incidir apenas sobre o parâmetro competências, nas situações devidamente propostas e fundamentadas pelo avaliador e confirmadas pelo CCA.

ASSISTENTE OPERACIONAL

A avaliação incide apenas sobre o parâmetro competências, no número de 8, a escolher da lista constante na Portaria nº 236/2024/1, de 27/9, sendo que duas delas serão:

- Orientação para a Mudança e Inovação;
- Orientação para os Resultados;

No caso de coordenação (Encarregado Geral, Encarregado Operacional e Encarregado de Pessoal Auxiliar será ainda avaliada uma nona competência de “Coordenação de Equipas”.



MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

Atribuição de ponderações na avaliação final:

Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos:

- No parâmetro “Resultados” uma ponderação de 60%;
- No parâmetro “Competências” uma ponderação de 40%;

Assistentes Operacionais:

- No parâmetro “Competências” a avaliação será efetuada pelos três comportamentos associados à respetiva competência, definidos na Portaria 236/2024/1, e traduzem-se nas seguintes valorações:
 - a) Quando o comportamento observável supera o padrão médio exigível são atribuídos 5 pontos,
 - b) Quando comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível são atribuídos 3 pontos;
 - c) Quando o comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível é atribuído 1 ponto.
- A pontuação dos 3 comportamentos determina a valoração da competência, nos seguintes termos:

Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento mais frequente (3 ou 5)
Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 3
Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 1



MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

Conselho Coordenador de Avaliação

Diretrizes para uma Aplicação Harmónica do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

Ano de 2026

1º

Estabelecimento de objetivos

- 1 – Os objetivos individuais devem ser estabelecidos nos moldes previstos no artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, de 28/12, na sua redação atual.
- 2 – No início do ciclo avaliativo são fixados objetivos para cada trabalhador, em número não inferior a três e até ao máximo de sete, à escolha do avaliador, devendo adequar-se à categoria profissional de cada avaliado.
- 3 – Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

2º

Escolha das competências

- 1 - Deverão também ser contratualizadas competências e respetivos comportamentos nos termos do artigo 48º da Lei nº 66-B/2007, de 28/12, na sua redação atual e de entre o ReCAP (Referencial de Competências para a Administração Pública aprovado pela Portaria nº. 214/2024/1, de 20 de setembro).
- 2 – As competências a contratualizar serão no número de cinco, sendo duas delas definidas pelo Presidente da Câmara Municipal, nos termos do art.º 48º da Lei 66-B/2007, na sua redação atual;
- 3 – Para os trabalhadores cuja avaliação incida apenas sobre o parâmetro competências, as competências serão no número de oito, das quais também serão duas definidas pelo Presidente da Câmara Municipal e uma delas obrigatoriamente relativa à capacidade de realização e orientação para os resultados;
- 4 – Entre as competências definidas, uma delas será objeto de ação de formação, nos termos definidos no supra referido art.º 48º.

3º

Revisão de objetivos

- 1 – O avaliador, deve rever regularmente os objetivos anuais negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria.
- 2 – A revisão deve obedecer aos procedimentos previstos no artigo 1º.

4º

Requisitos funcionais da avaliação

- 1 – O trabalhador que, no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, tenha constituído relação jurídica de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a esse período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.
- 2- A avaliação é da competência do superior hierárquico no momento da avaliação.
- 3- Em caso de sucessão de avaliadores o avaliador cessante remete elementos adequados ao novo avaliador, que devem contemplar uma pronúncia sobre todos os objetivos e competências contratualizados. Para o



MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

Conselho Coordenador de Avaliação

parâmetro resultados, o avaliador cessante deve assinalar a fase de execução em que se encontra cada um dos objetivos (não iniciada, em curso ou finalizada).

4- Quando decorra um período inferior a seis meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo e o trabalhador tenha mais de seis meses de serviço efetivo, é-lhe atribuída a avaliação automática de desempenho regular.

5º

Indicadores de medida dos objetivos fixados e classificação

1 – O cumprimento de cada objetivo é aferido, nos termos do nº 1 do artº 47º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, em três níveis:

Pontuação 5 – caso o trabalhador tenha superado o objetivo;

Pontuação 3 – caso o trabalhador tenha atingido o objetivo;

Pontuação 1 – caso o trabalhador não tenha atingido o objetivo.

2 - Quando o cumprimento de um objetivo esteja relacionado com a obtenção de um determinado resultado numérico (r) ou de data (d), o trabalhador será classificado do seguinte modo:

- a) Pontuação 5, se o trabalhador ultrapassar em mais de 5% o número previamente estabelecido (r ou $d > 105\%$);
- b) Pontuação 3, se o trabalhador atingir um resultado situado no intervalo entre 90%, inclusive, e 105%, inclusive, do número previamente estabelecido ($105\% \leq r$ ou $d \leq 90\%$);
- c) Pontuação 1, se o trabalhador atingir menos do que 90% do número previamente estabelecido (r ou $d < 90\%$).

3 – O valor da componente de avaliação dos resultados atingidos deve apresentar três casas decimais.

6º

Validação das avaliações finais iguais ou superiores às quotas

1- A validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de diferenciação de desempenhos implica declaração formal, assinada por todos os membros do CCA, do cumprimento daquelas percentagens.

2 – As decisões serão tomadas mediante votação secreta por todos os membros do CCA. Em caso de empate, será considerada a maioria simples (50%, mais um, dos presentes).

7º

Critérios de desempate

1- Em caso de igualdade de classificação final na avaliação de desempenho, havendo necessidade de proceder ao desempate entre trabalhadores ou dirigentes, releva consecutivamente pela seguinte ordem decrescente:

- a) A classificação final quantitativa inicialmente atribuída;
- b) A avaliação obtida no parâmetro resultados;
- c) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo.

2 – Em caso de total impossibilidade de desempate pelas regras estipuladas no número anterior, deverá recorrer-se a uma ponderação do currículo de cada avaliado, atendendo às habilitações académicas, formação profissional e avaliação dos últimos três anos.



MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

Conselho Coordenador de Avaliação

3 – A ponderação referida no número anterior efetua-se por média aritmética simples dos três fatores, sendo que a formação profissional será aferida pela tabela utilizada em procedimentos concursais de recrutamento.

8º

Não validação das avaliações atribuídas

- 1 – O CCA não pode validar avaliações de desempenho de Muito Bom, de Bom e de excelente que ultrapassem as quotas legalmente fixadas.
- 2 – Quando ocorram essas situações o CCA estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via dos Recursos Humanos, para homologação.

9º

Incidência das percentagens para diferenciação de desempenhos

As percentagens previstas no nº 1 do artigo 75º da Lei nº 66-B/2007, de 28/12, não incidem sobre o número de trabalhadores que, por falta de prestação de serviço efetivo previsto na presente lei, não sejam avaliados.

10º

Confidencialidade

- 1- O processo da avaliação do desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respetivo processo individual.
- 2 – Todos os intervenientes no processo, exceto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.
- 3 – Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é divulgado no organismo o resultado global da avaliação contendo o número das menções qualitativas atribuídas por carreira.