

Handwritten signature and initials in the top right corner.

REGULAMENTO DA PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPETIVA VALORAÇÃO

O Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08/02, veio uniformizar os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular prevista no art.º 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, em todos os serviços da Administração Pública.

Face ao disposto na Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, com as especificidades definidas pelo despacho normativo n.º 4A/2010, de 08/02, as regras e critérios para aplicação da Ponderação Curricular, são os seguintes:

Artigo 1.º

1- A ponderação curricular, quando aplicável, é solicitada pelo trabalhador em requerimento dirigido ao Presidente da Junta, no início do ano civil imediatamente a seguir ao ano a que respeita – n.º 1, art.º 2.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08/02;

2- O pedido de ponderação curricular é obrigatoriamente acompanhado do Currículo Profissional do trabalhador, referente ao ano a avaliar, bem como de outra documentação que o trabalhador considere relevante para apreciação do seu mérito.

3- A ponderação curricular reporta-se a cada um dos anos relativamente aos quais tenha sido requerida a avaliação, pelo que o currículo a apresentar deverá sê-lo com referência ao ano em causa ou organizado por anos contendo informação necessária para a avaliação requerida, de forma sintética e clara, acompanhado da respetiva documentação de suporte. As pontuações de todos os elementos a ponderar são expressas, sempre que possível, até à milésima.

4- A avaliação do desempenho por ponderação curricular respeita a escala quantitativa e qualitativa prevista na Lei n.º 66.º B/2007, de 28 de dezembro, ou seja:

Desempenho Muito Bom – de 4 a 5 valores

Desempenho Bom – de 3,500 a 3,999

Desempenho Regular – de 2 a 3,499 valores

Desempenho Inadequado – de 1 a 1,999 valores

5- Os critérios em referência, e respetiva valoração, são aplicáveis às avaliações por ponderação curricular efetuadas a partir de 1 de janeiro de 2018.

Regulamento da Ponderação Curricular e Respetiva Valoração

SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública



REGULAMENTO DA PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPECTIVA VALORAÇÃO

Artigo 2.º

1- Na realização da ponderação curricular (PC) são considerados os seguintes elementos, de acordo com o previsto no art.º 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08/02:

- 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 (CD).

2- Cada um dos elementos da ponderação curricular é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5 valores, não sendo, em caso algum, atribuída uma pontuação inferior a 1 valor.

3- A avaliação final da ponderação curricular é o resultado da média aritmética ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjunto de elementos da ponderação curricular, acima enunciados, sendo calculada através da seguinte fórmula:

$$\text{Ponderação Curricular} = 10\%(\text{HAP}) + 55\%(\text{EP}) + 20\%(\text{VC}) + 15\%(\text{CD})$$

3.1- Nos casos em que deva ser atribuído um ponto no item “Cargos Dirigentes” a fórmula final da ponderação curricular será a seguinte:

$$\text{Ponderação Curricular} = 10\%(\text{HAP}) + 60\%(\text{EP}) + 20\%(\text{VC}) + 10\%(\text{CD})$$

Artigo 3.º

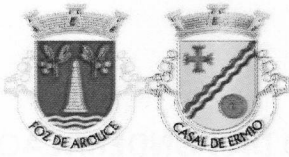
1- HAP= Habilitações Académicas e Profissionais

Neste item serão consideradas as habilitações académicas ou profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira:

- Habilitação inferior à exigida para ingresso na carreira: 1 ponto
- Habilitação exigida para ingresso na carreira: 3 pontos

Regulamento da Ponderação Curricular e Respetiva Valoração

SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública



Handwritten signature and initials in the top right corner.

REGULAMENTO DA PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPETIVA VALORAÇÃO

- Habilitação superior à exigida para ingresso na carreira: 5 pontos

2- EP= Experiência Profissional

Neste item será considerada a antiguidade na carreira e as funções ou atividades exercidas durante o ano em avaliação, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros de relevante interesse público e/ou social.

2.1- Antiguidade na carreira

- Até 5 anos de serviço à data de 31 de dezembro do ano em avaliação: 1 ponto
- De 6 a 15 anos de serviço à data de 31 de dezembro do ano em avaliação: 3 pontos
- 16 ou mais anos de serviço à data de 31 de dezembro do ano em avaliação: 5 pontos

2.2- Atividade Profissional

Ter-se-á em conta a relevância das funções exercidas pelo trabalhador no(s) ano(s) a avaliar, devidamente comprovadas, e/ou as reconhecidas como de “relevante interesse público e/ou social”, nos seguintes termos:

Carreira: Técnica Superior	Participação em atividades, estudos/projetos externos em representação do serviço
	Realização de palestras, conferências e outras atividades de idêntica natureza
	Participação em júris de concurso, na qualidade de membro efetivo
	Realização de ações de formação interna
	Orientação de estágios
	Relações de atendimento ao público
	Apresentação de propostas de medidas de melhoria para a qualidade do serviço, aprovadas superiormente
	Assunção de delegação de competências e/ou atividades de coordenação



REGULAMENTO DA PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPECTIVA VALORAÇÃO

Carreira: Assistente Técnico	Participação em atividades que tenham justificado a designação individual ou constituição de equipa para o efeito
	Participação em júris de concurso, na qualidade de membro efetivo
	Participação em estudos e projetos
	Realização de atividades de responsabilidade acrescida
	Realização de atividades de coordenação
	Apresentação de propostas de medidas de melhoria para a qualidade do serviço, aprovadas superiormente
	Relações de atendimento ao público
	Utilização de sistemas e tecnologias de informação e comunicação

Carreira: Assistente Operacional	Participação em grupos de trabalho
	Realização de atividades especializadas
	Realização de atividades de coordenação
	Apresentação de propostas de medidas de melhoria para a qualidade do serviço, aprovadas superiormente
	Apoio ao funcionamento dos serviços
	Relações de atendimento ao público
	Conservação de bens, equipamentos e utensílios
	Utilização de tecnologias e equipamentos

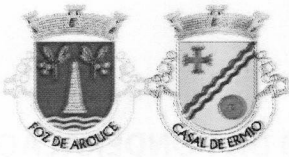
2.2.1- Valoração:

- Até 3 atividades desempenhadas, 1 ponto;
- De 4 a 6 atividades, 3 pontos;
- Mais de 6 atividades desempenhadas, 5 pontos.

2.2.2- A valoração do item experiência profissional será obtida através da seguinte fórmula: $EP = 20\%(AC) + 80\%(AP)$, em que:

AC = antiguidade na carreira

Regulamento da Ponderação Curricular e Respetiva Valoração



AP = atividade profissional

3- VC = Valorização Curricular

3.1- Carreira Técnica Superior e carreira de Assistente:

Na valorização curricular é considerada a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros de relevante interesse público e/ou social, de acordo com o seguinte:

- Frequência de ações de formação, congressos, jornadas, seminários, workshops com interesse direto para a atividade desempenhada, até 70 horas de formação: 1 ponto
- Frequência de ações de formação, congressos, jornadas, seminários, workshops com interesse direto para a atividade desempenhada, entre 71 a 105 horas de formação: 3 pontos
- Frequência de ações de formação, congressos, jornadas, seminários, workshops com interesse direto para a atividade desempenhada, com mais de 105 horas de formação: 5 pontos

3.2- Carreira de Assistente Operacional:

Na valorização curricular é considerada a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros de relevante interesse público e/ou social, de acordo com o seguinte:

- Frequência de ações de formação, congressos, jornadas, seminários, workshops com interesse direto para a atividade desempenhada, até 20 horas de formação: 1 ponto
- Frequência de ações de formação, congressos, jornadas, seminários, workshops com interesse direto para a atividade desempenhada, entre 21 a 50 horas de formação: 3 pontos
- Frequência de ações de formação, congressos, jornadas, seminários, workshops com interesse direto para a atividade desempenhada, com mais de 50 horas de formação: 5 pontos

4- CD = Cargos ou funções de relevante interesse público e/ou social

Regulamento da Ponderação Curricular e Respetiva Valoração

SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública



REGULAMENTO DA PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPECTIVA VALORAÇÃO

4.1- Serão consideradas as funções exercidas nos últimos cinco anos, incluindo o ano a que se refere a avaliação, de acordo com o seguinte:

São considerados cargos ou funções de relevante interesse público:

- a) Titular de órgãos de soberania;
- b) Titular de outros cargos políticos;
- c) Cargos dirigentes;
- d) Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;
- e) Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
- f) Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- g) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.

4.1-São considerados cargos ou funções de relevante interesse social:

- a) Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical;
- b) Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;
- c) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

4.2- Valoração

- Não exerce funções dirigentes ou de interesse público e/ou social: 1 ponto
- Exercício de funções dirigentes ou de interesse público e/ou social, até 3 anos: 3 pontos
- Exercício de funções dirigentes ou de interesse público e/ou social, mais de 3 anos: 5 pontos

Regulamento da Ponderação Curricular e Respetiva Valoração

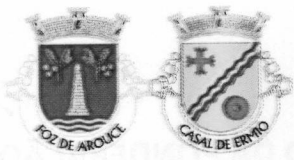
SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública



REGULAMENTO DA PONDERAÇÃO

CURRICULAR E RESPETIVA VALORAÇÃO

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte à sua publicitação (afixação nos serviços e site da Junta de Freguesia).



REGULAMENTO DA PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPECTIVA VALORAÇÃO

Modelo 1 **Pedido de avaliação por ponderação curricular**

Não concordando com a classificação que me foi atribuída pelos fundamentos que abaixo indico, venho por este meio formalizar a minha reclamação / recurso da mesma:

Modelo de formalização do pedido de avaliação por ponderação curricular

(a solicitar pelo trabalhador até ao dia 15 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que a avaliação respeita)

Exm.º Senhor

Presidente da Junta de Freguesia ...

Assunto: Pedido de avaliação por ponderação curricular

Eu, _____

(nome, categoria, serviço onde desempenha funções) encontrando-me nas condições previstas no (s) n.º (s) _____ do art.º 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, por motivos de _____

_____ solicita a V. Exa. a avaliação do desempenho do biénio de _____, por ponderação curricular, nos termos do art.º 43.º do mencionado diploma. -----

Para os devidos efeitos, anexo o Curriculum Vitae, assim como

«localidade», _____ de _____ de _____

(Assinatura)

Regulamento da Ponderação Curricular e Respectiva Valoração

SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública



REGULAMENTO DA PONDERAÇÃO

CURRICULAR E RESPETIVA VALORAÇÃO

Modelo 2

Modelo de Curriculum Vitae

Ano/Biênio de Avaliação:

Identificação

Nome

Carreira

Categoria

Unidade Orgânica | Serviço

Funções que desempenha

A – Habilitações Académicas e Profissionais

Habilitações Académicas

Designação

Ano de conclusão

Classificação

Habilitações Profissionais

Designação

Ano de conclusão

Classificação

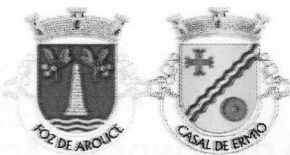
B – Experiência Profissional

Tempo de experiência profissional na área em que desenvolve a atividade

Funções desempenhadas na área em que desenvolve a atividade no biénio em análise

Ações ou projetos de relevante interesse no biénio em análise

C – Valorização Curricular



REGULAMENTO DA PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPETIVA VALORAÇÃO

Frequência de ações de formação estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho

(últimos 5 anos)

Habilitações académicas superiores às exigidas para o ingresso na carreira

D - Cargos ou funções de relevante interesse público ou social

(descrição detalhada, incluindo entidade, duração e cargos desempenhados)

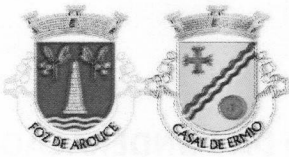
Desempenho de cargos dirigentes, chefia ou de coordenação nos termos legalmente previstos

(biénio em avaliação)

Desempenho de outros cargos de relevante interesse público (biénio em avaliação)

Desempenho de cargos de relevante interesse social (biénio em avaliação)

Documentos anexos:



88.
Touais

REGULAMENTO DA PONDERAÇÃO

CURRICULAR E RESPETIVA VALORAÇÃO

Modelo 3

Ficha de avaliação de desempenho por ponderação curricular

Modelo de Ficha de avaliação de desempenho por ponderação curricular nos termos e para os efeitos previstos no artigo 43º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de dezembro e diretrizes constantes do Despacho Normativo n.º 4 -A/2010

Nome do avaliado: _____

Período em avaliação: _____

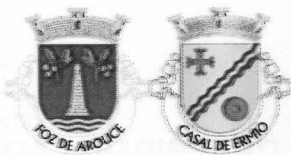
1. Habilitações Académicas e Profissionais		
Subfactores a ponderar	Pontuação	Pontuação Atribuída
Habilitação Académica	3 ou 5	
Habilitação profissional	3 ou 5	
Pontuação Máxima	5 valores	

2. Experiência Profissional		
Subfactores a ponderar	Pontuação	Pontuação Atribuída
Tempo de experiência profissional na área em que desenvolve a atividade	1, 3 ou 5	
Grau de complexidade das funções desempenhadas (biénio em avaliação)	1, 3 ou 5	
Ações ou projetos de relevante interesse (biénio em avaliação)	1, 3 ou 5	
Pontuação Máxima	5 valores	

3. Valorização Curricular		
Subfactores a ponderar	Pontuação	Pontuação Atribuída
Frequência de ações de formação estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho (últimos 5 anos)	1, 3 ou 5	
Habilitações académicas exigidas para o ingresso na carreira	3 ou 5	

Regulamento da Ponderação Curricular e Respetiva Valoração

SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública



REGULAMENTO DA PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPECTIVA VALORAÇÃO

Pontuação Máxima	5 valores	
------------------	-----------	--

4. Cargos ou funções de relevante interesse público ou social		
Subfactores a ponderar	Pontuação	Pontuação Atribuída
Desempenho de cargos dirigentes, chefia ou de coordenação nos termos legalmente previstos (biénio em avaliação)	1, 3 ou 5	
Desempenho de outros cargos de relevante interesse público (biénio em avaliação)	1, 3 ou 5	
Desempenho de cargos de relevante interesse social (biénio em avaliação)	1, 3 ou 5	
Pontuação Máxima	5 valores	

Classificação Atribuída			
Fatores	Classificação atribuída	Ponderação	Nota Final
1		10 %	
2		55 %	
3		20%	
4		15%	
Total – Menção quantitativa			
Menção qualitativa			

Quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos referido no item 4, as ponderações previstas são alteradas nos seguintes termos:

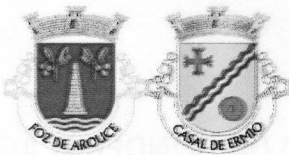
- A ponderação do item 2 sobe para 60%;
- A ponderação prevista no item 4 desce para 10%;
- As ponderações previstas nos itens 1) e 3) mantêm-se

Fundamentação das classificações de desempenho Relevante ou Inadequado

--

Regulamento da Ponderação Curricular e Respectiva Valoração

SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública



REGULAMENTO DA PONDERAÇÃO

CURRICULAR E RESPETIVA VALORAÇÃO

Proposta para reconhecimento de mérito

Sim / Não (riscar a que não interessa)

Data: ___/___/___ O Avaliador, _____

Data: ___/___/___ O Avaliado, _____

Notas:

a) A presente ficha deverá ser acompanhada de curriculum vitae detalhado, constante do anexo 6 constante do Manual, datado e assinado, bem como dos elementos comprovativos dos mesmos. As funções desempenhadas no biénio a avaliar deverão ser comprovadas pelo respetivo superior hierárquico.

b) Todos os itens deverão ser avaliados com 1, 3 ou 5 valores. A nota mínima a atribuir a cada item e subfactor é de 1;

c) Em cada item, serão atribuídos 1, 3 ou 5 valores a cada subfactor, de acordo com as orientações constantes na alínea seguinte, sendo a pontuação final do item atribuída da seguinte forma: média de 1 a 1,999 – 1 valor; média de 2 a 3,999 – 3 valores; média de 4 a 5 – 5 valores.

d) A atribuição de 1, 3 ou 5 valores nos diversos subfactores será efetuada da seguinte forma:

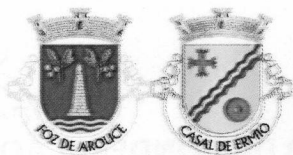
1 – Habilitações académicas, profissionais e valorização curricular

Subfactor Habilitação Académica

Posse de grau académico exigível para o ingresso na carreira, com média até 14 valores (são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data de ingresso do trabalhador na carreira) –3;

Regulamento da Ponderação Curricular e Respetiva Valoração

SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública



REGULAMENTO DA PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPETIVA VALORAÇÃO

Posse de grau académico exigível para o ingresso na carreira, com média superior a 14 valores (são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data de ingresso do trabalhador na carreira) – 5

Subfactor Habilitação profissional

Sem habilitações profissionais complementares na área de atuação, conferidas por curso legalmente considerado ou equiparado – 3

Posse de habilitações profissionais complementares na área de atuação, conferidas por curso legalmente considerado ou equiparado – 5

2 – Experiência profissional

Subfactor tempo de experiência profissional na área em que desenvolve a atividade

Até 5 anos na função – 1

Entre 5 e 10 anos na função – 3

Mais de 10 anos na função – 5

Subfactor grau de complexidade das funções desempenhadas (biénio em avaliação)

As funções desempenhadas são regra geral de pouca complexidade, sofrendo poucas alterações ao longo do tempo e não evidenciam a necessidade de um elevado grau de conhecimentos especializados e autonomia – 1

As funções desempenhadas são relativamente complexas, exigindo capacidade de análise e conhecimentos técnicos, bem como elaboração de documentação/atividades com relativo grau de dificuldade – 3

As funções desempenhadas são complexas, exigindo um esforço contínuo de aperfeiçoamento, estudo e procura de soluções para vários problemas, e/ou elaboração de documentação com vista à decisão e / ou atividades com elevado grau de complexidade, exigindo tarefas mais complexas do que as normalmente exigidas a trabalhadores com idêntica categoria, de forma autónoma – 5

Subfactor Ações ou projetos de relevante interesse (biénio em avaliação)

O trabalhador nunca integrou ações ou projetos envolvendo participação em grupos de trabalho, estudos e projetos, não exerceu a atividade de formador, não realizou

Regulamento da Ponderação Curricular e Respetiva Valoração

SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública



REGULAMENTO DA PONDERAÇÃO

CURRICULAR E RESPETIVA VALORAÇÃO

palestras, conferências ou outras atividades de idêntica natureza (em representação da freguesia e na sua área de atividade) – 1

O trabalhador integra / integrou ações ou projetos envolvendo participação em grupos de trabalho, estudos e projetos, (ou) exerce / exerceu a atividade de formador (ou) realizou palestras, conferências ou outras atividades de idêntica natureza (em representação da freguesia e na sua área de atividade) – 3

O trabalhador integra / integrou várias ações ou projetos envolvendo participação em grupos de trabalho, estudos e projetos, (ou) exerce / exerceu a atividade de formador, sendo frequentemente requisitado para dar formação na sua área de atuação (ou) realiza habitualmente palestras, conferências ou outras atividades de idêntica natureza (em representação da freguesia e na sua área de atividade) – 5

3 – Valorização Curricular

Subfactor Frequência de ações de formação

Sem frequência de ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho nos últimos 5 anos, por motivos imputáveis ao trabalhador - 1

Frequência de ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho nos últimos 5 anos, ou sem frequência por motivos não imputáveis aos trabalhadores: - 3

Frequência de ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho diretamente relacionadas com as funções desempenhadas, de duração superior a 175 horas e/ou em horário pós-laboral, nos últimos 5 anos: - 5

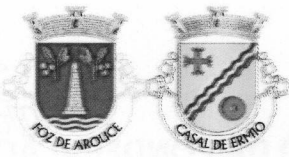
Considerando as contingências existentes relativamente à frequência de ações de formação, como a inexistência de ações em algumas áreas, e/ou a impossibilidade da frequência por outros motivos não imputáveis aos trabalhador, poderá ser atribuída pontuação de forma diferente da prevista, sempre sujeita a aprovação pelo CCA.

Subfactor Habilitações académicas

Posse de habilitações académicas exigidas para a carreira (são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data de ingresso do trabalhador na categoria) – 3

Posse de habilitações académicas superiores às exigidas para a carreira (são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data de ingresso do trabalhador na categoria) – 5

Regulamento da Ponderação Curricular e Respetiva Valoração



REGULAMENTO DA PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPETIVA VALORAÇÃO

4 – Cargos ou funções de relevante interesse público ou social

Subfator de desempenho de cargos dirigentes, chefia ou de coordenação nos termos legalmente previstos:

Sem desempenho de cargos dirigentes, chefia ou de coordenação no biénio em avaliação - 1

Desempenho de cargos dirigentes, chefia ou de coordenação pelo período mínimo de um ano no biénio em avaliação - 3

Desempenho de cargos dirigentes, chefia ou de coordenação por período superior a 1 ano no biénio em avaliação – 5

Subfator desempenho de cargos ou funções de relevante interesse público:

Sem desempenho de cargos ou funções de relevante interesse público no biénio em avaliação - 1

Desempenho de cargos ou funções de relevante interesse público pelo período mínimo de um ano no biénio em avaliação - 3

Desempenho de cargos ou funções de relevante interesse público por período superior a 1 ano no biénio em avaliação – 5

Subfator desempenho de outros cargos ou funções de relevante interesse social:

Sem desempenho de cargos ou funções de relevante interesse social no biénio em avaliação - 1

Desempenho de cargos ou funções de relevante interesse social pelo período mínimo de um ano no biénio em avaliação - 3

Desempenho de cargos ou funções de relevante interesse social por período superior a 1 ano no biénio em avaliação – 5

São considerados cargos dirigentes, de chefia ou coordenação:

Desempenho de cargos dirigentes (Técnicos Superiores) ou de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou de coordenação, nos termos legalmente previstos (Coordenadores Técnicos, Assistentes Técnicos, Coordenadores Operacionais e Assistentes Operacionais)

São considerados cargos ou funções de relevante interesse público:

Regulamento da Ponderação Curricular e Respetiva Valoração

SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública



REGULAMENTO DA PONDERAÇÃO

CURRICULAR E RESPETIVA VALORAÇÃO

- Titular de órgão de soberania
- Titular de outros cargos políticos
- 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 próprios das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo documento de designação ou vinculação

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

Presente em reunião de ___/___/___, tendo sido:

Aprovada / Não aprovada (riscar o que não interessa), atribuindo-se a nota de ____ (menção quantitativa), correspondendo a _____ (menção qualitativa).

Conhecimento da avaliação: ___/___/___

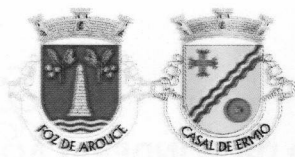
O Trabalhador, _____

Homologação pelo Dirigente Máximo do Serviço

Homologada a nota atribuída

Regulamento da Ponderação Curricular e Respetiva Valoração

SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública



REGULAMENTO DA PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPETIVA VALORAÇÃO

Localidade, ___/___/___

O Presidente da J.F., _____

Conhecimento da homologação da nota atribuída

Localidade, ___/___/___

O Trabalhador, _____

Reclamação em ___/___/___

Parecer da Comissão Paritária em ___/___/___, tendo sido a reclamação:

Aceite / Não aceite (riscar o que não interessa)

Decisão do CCA após parecer da Comissão Paritária

Mantida a nota / Alterada (riscar o que não interessa) a nota atribuída, ouvida a Comissão Paritária, atribuindo-se a nota de ____ (menção quantitativa), correspondendo a _____ (menção qualitativa).