



COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DOS SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE PENICHE

Aos dezanove dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e cinco, pelas doze horas, reuniu ordinariamente a Comissão de Avaliação dos Serviços Municipalizados de Peniche, adiante designado abreviadamente por CA, na sequência de convocatória realizada para o efeito pelo seu Presidente, Pedro Henrique Lourenço Barata, com a seguinte ordem de trabalhos: -----

Ponto um) Aprovação do Regulamento de Funcionamento da Comissão de Avaliação para o ciclo de avaliação de 2026. -----

Ponto dois) Aprovação da calendarização do SIADAP 1, 2 e 3 para o ciclo de avaliação de 2026. -----

Ponto três) Aprovação dos critérios de ponderação curricular referentes à avaliação do ciclo de 2026. ---

Ponto quatro) Orientações estratégicas que regem o ciclo de gestão para o ano de 2026. -----

Ponto cinco) Orientações no âmbito da avaliação de desempenho das unidades orgânicas - subsistema SIADAP 1 – para o ano de 2026. -----

Ponto seis) Orientações no âmbito da avaliação de desempenho do(s) dirigente(s) - subsistema SIADAP 2 – para o ano de 2026. -----

Ponto sete) Contratualização do número de objetivos e do número de competências, incluindo identificação das transversais nucleares, em função das carreiras onde se integram os trabalhadores – subsistema SIADAP 3 - para o ano de 2026. -----

Ponto oito) Avaliação dos desempenhos incidindo apenas sobre o parâmetro 'Competências' para o ciclo de avaliação de 2026. -----

Ponto nove) Critério para diferenciação de desempenhos: “Bom”; “Muito Bom” e “Excelente” para o ciclo de avaliação de 2026. -----

Ponto dez) Fatores de ponderação da avaliação final para o ciclo de avaliação de 2026. -----

Ponto onze) Critérios de desempate para o ciclo de avaliação de 2026. -----

Ponto doze) Reconhecimento de mérito “Desempenho excelente” para o ciclo de avaliação de 2026. ---

Ponto treze) Designação dos coadjuvantes do avaliador para o ciclo de avaliação de 2026. -----

Ponto catorze) Outros assuntos. -----

Encontravam-se presentes, o Presidente da Comissão de Avaliação, Pedro Henrique Lourenço Barata, o diretor-delegado em regime de comissão de serviço Samuel Valeriano Dinis, a chefe da divisão de administração e finanças da Câmara Municipal de Peniche, em regime de comissão de serviço, Josselène Nunes Teodoro e os técnicos superiores dos SMAS de Peniche Margarida Paula Rosado Marques e António José Ribeiro Soares. -----

O Presidente da Comissão de Avaliação após verificar que estando presentes a maioria dos membros e o Conselho se encontrava em condições de reunir, possuindo quórum para poder deliberar validamente, iniciou a reunião, a qual, por designação do Sr. Presidente, irá ser secretariada pela técnica superior dos SMAS de Peniche, Margarida Marques. -----

Ponto um) Aprovação do Regulamento de Funcionamento da Comissão de Avaliação para o ciclo de avaliação de 2026: -----

O Sr. Presidente apresentou na reunião a proposta de Regulamento de Funcionamento da Comissão de Avaliação em cumprimento do disposto no n.º 6 do art.º 58.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, conjugado com o disposto no n.º 6 do art.º 21 do Decreto-Regulamentar nº18/2009, de 4 de setembro. -----

A CA procedeu à análise e discussão deste assunto, tendo deliberado, por unanimidade, aprovar o Regulamento de Funcionamento da Comissão de Avaliação dos Serviços Municipalizados de Peniche, que se encontra anexo à presente ata (Anexo I), aplicável ao ciclo de avaliação de 2026. -----

Ponto dois) Aprovação da calendarização do SIADAP 1, 2 e 3 para o ciclo de avaliação de 2026:

O Sr. Presidente apresentou na reunião a proposta da calendarização do SIADAP 1, 2 e 3. -----

A CA procedeu à análise e discussão deste assunto, tendo deliberado, por unanimidade, aprovar o documento, que se encontra anexo à presente ata (Anexo II), aplicável ao ciclo de avaliação de 2026. ---

Ponto três) Aprovação dos critérios de ponderação curricular referentes à avaliação do ciclo de 2026: -----

O Sr. Presidente apresentou na reunião um documento de trabalho sobre os critérios a fixar para efeitos de ponderação curricular. -----

A CA após análise e discussão do documento e tendo em consideração o disposto no Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, deliberou por unanimidade, aprovar o documento apresentado, cujo conteúdo consta do Anexo III à presente ata, o qual passa a fazer dela parte integrante. -----

Ponto quatro) Orientações estratégicas que regem o ciclo de gestão para o ano de 2026: -----

Relativamente às orientações estratégicas que regem o ciclo de gestão para o ano de 2026, foi deliberado fixar os Objetivos Estratégicos Plurianuais, no âmbito do Sistema de Avaliação de Desempenho, que se apresentam de seguida, a saber: -----

**OBJETIVOS
ESTRATÉGICOS**

OE I

Assegurar a sustentabilidade económico-financeira e o rigor na gestão orçamental e patrimonial dos SMAS.

[Handwritten signatures and initials]

	OE II	Promover a eficiência na gestão e conservação das infraestruturas e equipamentos de abastecimento de água e saneamento.
	OE III	Reforçar a qualidade do serviço prestado, com base em critérios de avaliação e melhoria contínua.

Orientações aprovadas por unanimidade. -----

Ponto cinco) Orientações no âmbito da avaliação de desempenho das unidades orgânicas - subsistema SIADAP 1 – para o ano de 2026: -----

Foi decidido fixar as seguintes orientações no âmbito da avaliação de desempenho das unidades orgânicas - subsistema SIADAP 1: -----

a. Unidades orgânicas abrangidas – definição e princípios orientadores de aplicação: -----

Considerando o Modelo de estrutura orgânica ao abrigo do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, e para efeitos de aplicação do modelo de avaliação, consideram-se as unidades orgânicas lideradas pelo Diretor-Delegado. -----

a. Níveis de graduação dos parâmetros de avaliação por unidade orgânica: -----

O peso para os parâmetros de avaliação das unidades orgânicas deverá estar enquadrado dentro dos seguintes intervalos: -----

i. Eficácia – 40 a 70%; -----

ii. Eficiência – 10 a 40%; -----

iii. Qualidade - 10 a 40%. -----

b. Número mínimo e máximo de objetivos a definir para cada unidade orgânica: -----

Número mínimo de 3 e máximo de 10 objetivos a fixar para cada unidade orgânica. -----

Neste sentido, para o ano de 2026 cada unidade orgânica deverá fixar 5 objetivos. -----

Ponto seis) Orientações no âmbito da avaliação de desempenho do(s) dirigente(s) - subsistema SIADAP 2 – para o ano de 2026: -----

No que diz respeito ao ponto seis da ordem de trabalhos, foi decidido fixar as seguintes orientações no âmbito da avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios - subsistema SIADAP 2: -----

a) Dirigentes intermédios - Definição e princípios orientadores de aplicação -----

Considerando o Mapa de Pessoal em vigor, existe um Diretor-Delegado cargo que, nos termos do estabelecido no artigo 2.º do Despacho n.º 15538/2012, de 5 de dezembro de 2012, é equiparado a Chefe de Divisão, que será avaliado pelo SIADAP 2. -----

b) Avaliadores dos dirigentes intermédios -----

De acordo com o n.º 1 do artigo 20.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, os dirigentes são avaliados pelo superior hierárquico de quem diretamente dependam, propondo-se que sejam avaliadores os mesmos que são aprovadores dos objetivos das unidades orgânicas. -----

c) Fixação das percentagens de ponderação para fixação da classificação final dos parâmetros de “Resultados” (mínimo de 75%) e “Competências” (máximo de 25%) -----

De acordo com o n.º 10 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, foram observadas as percentagens de ponderação para fixação da classificação final dos parâmetros em causa, fixando a ponderação da componente “Resultados” em 75% e, bem assim, a ponderação da componente “Competências” em 25%. -----

d) Componente “Resultados” – Definição e princípios orientadores de aplicação: -----

i. Referência à definição do número mínimo e máximo de objetivos para cada dirigente (em número não inferior a 3): -----

Foi estabelecido que os objetivos a fixar no âmbito do SIADAP 2 sejam no mínimo 3 e no máximo 10, pelo que para o ano de 2026 devem fixar 5 objetivos. -----

ii. Referência ao modelo da ficha: -----

Devem ser adotados os modelos da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, no que se refere às fichas de avaliação e autoavaliação. -----

iii. Referência a orientações no âmbito da fixação de objetivos: -----

1. Regras na definição dos objetivos e respetivos indicadores de medida: -----

• Clareza: -----

Formulados mediante a utilização de uma linguagem clara e simples, para facilitar a sua leitura e compreensão por trabalhadores e outras partes interessadas. -----

• Precisão: -----

Conter um verbo de ação, de modo a especificar a situação que pretende atingir ou modificar. Evitar que se confunda com a missão e/ou com a enunciação de uma GOP ou política pública. -----

• Pertinência: -----

Estarem alinhados com as políticas públicas, a missão e a estratégia da gestão. -----



- Mensurabilidade: -----

Definidos de tal forma que a sua realização possa ser medida através de mecanismos de monitorização e permita uma apreciação objetiva da sua realização. -----

- Viabilidade: -----

Os objetivos devem ser realizáveis, caso contrário não constituem um elemento de referência para a gestão. No entanto, devem ser ambiciosos de forma a não ficarem aquém da capacidade disponível do serviço o que conduziria à ineficiência dos seus recursos. -----

- Comparabilidade: -----

Sempre que diversos serviços concorram para um determinado objetivo de política/programa/projeto, os indicadores de resultado e de impacto devem viabilizar comparações nacionais e internacionais. -----

- Referenciais: -----

Os objetivos anuais devem sustentar-se sempre que possível em referenciais comumente aceites. Na maioria das situações sabemos que tal não será ainda viável, pelo que se sugere a utilização do histórico do serviço. -----

2. Regras de contagem de prazos: -----

A CA definiu considerar que todos os indicadores cuja métrica esteja indexada a um prazo devem indicar concretamente a inclusão ou exclusão das datas referidas e o horário considerado para cumprimento/superação. -----

3. Regras no âmbito das fontes de verificação: -----

A CA definiu considerar que a fonte de verificação tem de existir, obrigatoriamente, à data de fixação do objetivo, ser fiável e ser mencionada para cada indicador. -----

e. Componente “Competências”: – Definição e princípios orientadores de aplicação: -----

i. Referência à definição do número mínimo e máximo de competências (em número não inferior a 5): -

Foi estabelecido fixar 5 competências, no âmbito do SIADAP 2, sendo que propõe a CA, ao dirigente máximo do serviço, estabelecer para avaliação do Diretor-Delegado, das seguintes 2 competências transversais nucleares, nos termos do n.º 7 artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, conjugado com a alínea a) do n.º 4 do artigo 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, a saber: -----

a) Orientação para a mudança e inovação; -----

b) Orientação para o Serviço Público. -----

As restantes competências a estabelecer para a avaliação serão fixadas mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador se não existir acordo, nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual. -----

Orientações aprovadas por unanimidade. -----

Ponto sete) Contratualização do número de objetivos e do número de competências, incluindo identificação das transversais nucleares, em função das carreiras onde se integram os trabalhadores – subsistema SIADAP 3 - para o ano de 2026: -----

A CA recomenda que sejam observadas as seguintes regras na definição dos objetivos a contractualizar com o avaliado: -----

- a) os objetivos devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os meios disponíveis (tempo e recursos) -----;
- b) todos os objetivos têm de ter meta, indicador de medida e critérios de superação; -----
- c) os objetivos têm em conta o posto de trabalho do avaliado. -----

A CA delibera que devem ser fixados um mínimo de três e um máximo de sete objetivos para a carreira de técnico superior. -----

A CA, também, delibera que de acordo com a respetiva carreira devem ser fixadas as seguintes competências: -----

- a) Técnico superior: 6 competências; -----
- b) Assistente técnico / técnico de sistemas e tecnologias da informação: 9 competências; -----
- c) Assistente operacional: 9 competências. -----

A lista de competências a adotar encontra-se publicada na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

Todos os trabalhadores têm uma competência que será objeto de formação de entre as identificadas em catálogo elaborado pelo INA, nos termos do n.º 5 do art.º 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. -----

A CA recomenda, ainda, ao dirigente máximo do serviço que sejam fixadas as seguintes competências transversais nucleares, em função das carreiras onde se integram os trabalhadores: -----

- Técnico superior: -----
 - a) Orientação para os resultados; -----
 - b) Orientação para a colaboração. -----
- Assistente técnico / técnico de sistemas e tecnologias da informação: -----



- a) Orientação para a mudança e inovação; -----
- b) Orientação para os resultados. -----
- Assistente Operacional: -----
- a) Orientação para a mudança e inovação; -----
- b) Orientação para os resultados. -----

Ponto oito) Avaliação dos desempenhos incidindo apenas sobre o parâmetro 'Competências' para o ciclo de avaliação de 2026: -----

O Sr. Presidente, ao abrigo do n.º 1 do art.º 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, propôs à CA que a avaliação dos desempenhos possa incidir apenas sobre o parâmetro 'Competências', no caso de se observarem cumulativamente as seguintes condições: -----

a) Se trate de trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2 (trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada, ou o 12.º ano de escolaridade ou curso equiparado); -----

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

Uma vez que as 'Competências' são previamente escolhidas para cada trabalhador, em número não inferior a nove sendo, contudo, obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados assim como outra que é objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo INA, I. P., para os funcionários enquadrados na categoria / carreira de assistentes técnicos e técnico de informática foram propostas as seguintes: -----

- 1 - Orientação para o serviço público; -----
- 2 - Orientação para a mudança e inovação; -----
- 3 - Orientação para os resultados; -----
- 4 - Análise crítica e resolução de problemas; -----
- 5 - Comunicação; -----
- 6 - Iniciativa; -----
- 7 - Orientação para a participação; -----
- 8 - Tomada de decisão; -----
- 9 - Objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo INA, I. P.. -----

E para os funcionários enquadrados na categoria / carreira de assistentes operacionais foram propostas as seguintes: -----

- 1 - Orientação para a colaboração; -----
- 2 - Orientação para a mudança e inovação; -----
- 3 - Orientação para os resultados; -----
- 4 - Análise crítica e resolução de problemas; -----
- 5 - Comunicação; -----
- 6 - Iniciativa; -----
- 7 - Orientação para a segurança; -----
- 8 - Coordenação de equipas; -----
- 9 - Objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo INA, I. P.. -----

A CA procedeu à análise e discussão deste assunto, tendo deliberado, por unanimidade, aprovar o proposto. -----

Ponto nove) Critério para diferenciação de desempenhos: “Bom”; “Muito Bom” e “Excelente” para o ciclo de avaliação de 2026: -----

O processo de avaliação deve ser conduzido de modo a observar-se a diferenciação de desempenho fixada no art.º 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, em relação aos trabalhadores avaliados, tendo como princípio orientador a proporcionalidade do número de trabalhadores em função da carreira. -----

O Sr. Presidente, ao abrigo do n.º 6 do art.º 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, propôs à CA, por forma a diferenciar os desempenhos dos trabalhadores, a atribuição das seguintes percentagens ao universo dos funcionários afetos a cada uma das várias carreiras profissionais: -----

- 1 – Técnico Superior: -----
 - 1.1 - 30 /prct. para as avaliações de “Desempenho Muito Bom” e, de entre estas, 10 /prct. do total dos trabalhadores para o reconhecimento do “Desempenho Excelente”; -----
 - 1.2 - 30 /prct. para as avaliações de “Desempenho Bom”. -----
- 2 – Assistente Técnico e Técnico de Informática: -----
 - 2.1 - 30 /prct. para as avaliações de “Desempenho Muito Bom” e, de entre estas, 10 /prct. do total dos trabalhadores para o reconhecimento do “Desempenho Excelente”; -----



2.2 - 30 /prct. para as avaliações de “Desempenho Bom”. -----

3 – Assistente Operacional: -----

3.1 - 30 /prct. para as avaliações de “Desempenho Muito Bom” e, de entre estas, 10 /prct. do total dos trabalhadores para o reconhecimento do “Desempenho Excelente”; -----

3.2 - 30 /prct. para as avaliações de “Desempenho Bom”. -----

A CA procedeu à análise e discussão deste assunto, tendo deliberado, por unanimidade, aprovar o proposto. -----

Ponto dez) Fatores de ponderação da avaliação final para o ciclo de avaliação de 2026: -----

Com exceção dos funcionários em que a avaliação final dos desempenhos possa incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, o Sr. Presidente, ao abrigo do n.º 4 do art.º 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, propôs à CA, estabelecer para o respetivo cálculo o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação, atendendo ao seguinte: -----

1 - Para o parâmetro 'Resultados' é atribuída uma ponderação de 60 /prct.; -----

2 - Para o parâmetro de 'Competências' é atribuída uma ponderação de 40 /prct.. -----

A CA procedeu à análise e discussão deste assunto, tendo deliberado, por unanimidade, aprovar o proposto. -----

Ponto onze) Critérios de desempate para o ciclo de avaliação de 2026: -----

A CA estabeleceu que quando for necessário proceder ao desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação do desempenho (Bom, Muito Bom e Excelente), relevam consecutivamente: -----

1.º. a avaliação obtida no parâmetro de “Resultados”; -----

2.º. a avaliação obtida no parâmetro de “Competências”; -----

3.º. classificação da última avaliação de desempenho; -----

4.º. tempo de serviço relevante na carreira; -----

5.º. tempo de serviço no exercício de funções públicas; -----

6.º. maior número de pontos desde a última progressão, caso não tenha beneficiado deste critério de desempate no ciclo avaliativo anterior. -----

Nos termos do art.º 51.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a CA estabeleceu, ainda, que quando não sejam suficientes os critérios de desempate fixados e seja necessário proceder a desempate entre trabalhadores, relevam, consecutivamente: -----

a) A avaliação obtida no parâmetro resultados; -----

b) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo. -----

Ponto doze) Reconhecimento de mérito “Desempenho excelente” para o ciclo de avaliação de 2026: -----

Competindo à CA o reconhecimento de “Desempenho Excelente”, o Sr. Presidente propôs que para o efeito sejam admitidas as propostas, por iniciativa do avaliado ou do avaliador, cuja classificação quantitativa seja superior a 4,500 pontos. -----

Mais, o avaliado ou avaliador, deverá identificar, de entre os “Objetivos superados”, qual ou quais, foi (foram) aquele(s) que se traduziu (traduziram) em contributos relevantes para os SMAS. -----

Por fim, o Sr. Presidente propôs ainda, deverão ser identificados os contributos relevantes que tiveram impacto nas seguintes áreas: -----

1 – Projetos pioneiros e/ou de boas práticas no âmbito dos Serviços; -----

2 – Inovação; -----

3 - Melhoria extraordinária do serviço; -----

4 – Satisfação das necessidades dos utilizadores/Cidadãos/Municípios; -----

5 – Simplificação e racionalização de prazos; -----

6 – Simplificação e racionalização de procedimentos de gestão processual; -----

7 – Diminuição de custos de funcionamento. -----

A CA após análise e discussão, deliberou por unanimidade, aprovar o proposto. -----

Ponto treze) Designação dos coadjuvantes do avaliador para o ciclo de avaliação de 2026: -----

Existindo trabalhadores com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido, ao abrigo do n.º 2 do art.º 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, o Sr. Presidente apresentou na reunião um documento de trabalho onde consta a proposta dos coadjuvantes do avaliador que têm por missão recolher e registar os contributos que reputarem adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação. -----

A CA após análise e discussão do documento, deliberou por unanimidade, aprovar o documento apresentado, cujo conteúdo consta do Anexo IV à presente ata, o qual passa a fazer dela parte integrante. -----

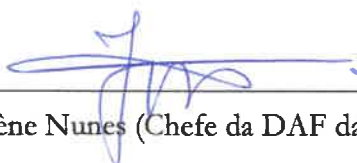
Nada mais havendo a tratar o Sr. Presidente do CCA encerrou a sessão pelas treze horas da qual foi lavrada a presente ata que, para efeitos imediatos, foi totalmente aprovada em minuta no final da mesma.-----



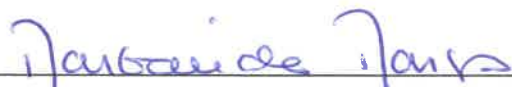
Pedro Henrique Lourenço Barata (Presidente da CA)



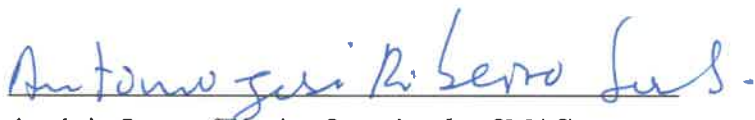
Samuel Dinis (Diretor-delegado dos SMAS)



Josselène Nunes (Chefe da DAF da CM de Peniche)



Margarida Marques (Técnica Superior dos SMAS)



António Soares (Técnico Superior dos SMAS)

Two handwritten signatures in blue ink are located in the top right corner of the page. The top signature is a stylized, cursive mark, and the bottom signature is a more complex, flowing script.

Anexo I

(REGULAMENTO DE FUNCIONAMENTO DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DOS SERVIÇOS
MUNICIPALIZADOS DE PENICHE)

Regulamento de Funcionamento da Comissão de Avaliação dos Serviços Municipalizados de Peniche

O Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, aplica à administração local o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua atual redação.

Nos termos do art.º 21.º do Decreto-Regulamentar supra referido é o Presidente do Conselho de Administração que assegura a elaboração do Regulamento de Funcionamento da Comissão de Avaliação, designada por CA.

Nestes termos, atento o disposto nos diplomas referidos, é elaborado o presente Regulamento de Funcionamento da CA.

Artigo 1º

Objecto

O presente regulamento define as regras de funcionamento da CA dos Serviços Municipalizados de Peniche, enquanto órgão integrante do SIADAP, através das quais desempenha as competências consagradas no art.º 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

Artigo 2º

Composição

1 – A CA é constituída pelos seguintes elementos:

- a) Presidente do Conselho de Administração, que preside;
- b) Diretor-delegado dos SMAS de Peniche;
- c) Chefe da Divisão de Administração e Finança da Câmara Municipal de Peniche;
- d) Técnica Superior Margarida Paula Rosado Marques dos SMAS de Peniche;
- e) Técnico Superior António José Ribeiro Soares dos SMAS de Peniche.

2 - Nas faltas e impedimentos do Presidente, este será representado pelo Diretor-delegado dos SMAS de Peniche.

3 - O Presidente da CA designará como secretário um dos seus membros.

Artigo 3º

Competências

À CA, compete designadamente:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão dos SMAS de Peniche;
- b) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objectivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objectivos;
- c) Estabelecer o número de objectivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira;
- d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho de muito bom, bom ou inadequado, bem como proceder ao reconhecimento de desempenho excelente;
- e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados;
- f) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe são cometidas;
- g) Definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação, bem como os seus efeitos, designadamente em matéria de harmonização das propostas de avaliação;
- h) Garantir, no início de cada ciclo de avaliação, o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação e das orientações a que se refere a alínea b);
- i) Atribuir, nos casos de não validação das avaliações de desempenho de muito bom, bom ou inadequado, classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 50.º da actual redação da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Artigo 4º

Reuniões da CA

1 – A CA reúne, ordinariamente, nos termos da lei para:

- a) Proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, transmitindo, se for necessário, novas orientações aos avaliadores;
- b) Iniciar o processo conducente à validação das propostas com menção de *Desempenho de Muito Bom, Bom* ou *Inadequado*, bem como proceder ao reconhecimento de *Desempenho Excelente*;
- c) Validar as propostas de avaliação com menções de *Desempenho de Muito Bom, Bom* e de *Desempenho Inadequado*;
- d) Analisar as propostas apresentadas de *Desempenho Excelente*, designadamente para efeitos de reconhecimento de mérito;
- e) Exarar declaração formal do reconhecimento dos *Desempenhos Excelentes* e promover a sua publicitação interna.

2- A CA reúne, extraordinariamente, sempre que necessário, mediante convocação do Presidente ou a pedido fundamentado, subscrito por pelo menos um terço dos restantes membros.

Artigo 5º

Quórum e deliberações

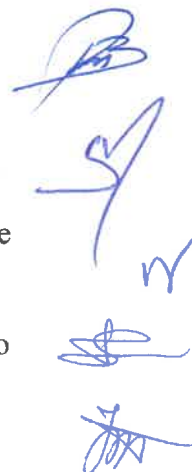
1 – A CA só pode deliberar na presença de mais de metade do número legal dos seus membros.

2 – Na falta de quórum previsto no número anterior, será pelo Presidente designado outro dia para a reunião, com a mesma natureza da anteriormente prevista, sendo enviada nova convocatória.

3 – Das reuniões são lavradas atas que serão assinadas pelo secretário e pelo Presidente, depois de aprovadas pela CA.

4 – A votação processa-se:

- a) Nominalmente, salvo deliberação ou expressa determinação legal em sentido contrário;
- b) Por escrutínio secreto, quando as deliberações importem apreciações de comportamentos ou das qualidades de pessoas;



- c) Por simples consenso, quando se trate de deliberações sobre assuntos de mero expediente, verificando o Presidente a falta de oposição.

5 – Nas deliberações de natureza consultiva é proibida a abstenção, sem prejuízo no disposto no número seguinte,

6 – Caso se verifique empate na votação:

- a) Tratando-se de votação nominal, o Presidente tem a prerrogativa do voto de qualidade; ou
- b) Tratando-se de votação por escrutínio secreto, dando lugar a votação nominal na reunião imediatamente seguinte, caso subsista o empate.

7 - O Presidente exerce o direito de voto em último lugar.

8 – Em caso de dúvida sobre a aplicação do teor das alíneas anteriores, a CA deliberará sobre a forma de votação.

Artigo 6º

Confidencialidade

Todos os membros da CA estão sujeitos ao dever da confidencialidade, devendo abster-se de divulgar, fora da CA, os assuntos apreciados, as deliberações tomadas e os resultados das votações.

Artigo 7º

Casos Omissos

Em tudo o que não estiver previsto neste regulamento aplicar-se-ão as disposições legais em vigor, nomeadamente a Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, o Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro, e o Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 8º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor após despacho do Presidente do Conselho de Administração.



Anexo II

(CALENDARIZAÇÃO DO SIADAP 1,2 E 3 DOS SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE PENICHE)



Avaliação SIADAP 1 – Calendarização

FASE	QUANDO FAZER	TAREFA	O QUE FAZER	DEC. REGLM. N.º 18/2009, DE 04 DE SETEMBRO
Ano anterior ao ano avaliativo	Aquando da preparação da proposta do orçamento não devendo ultrapassar a data de 30 de novembro	Definição dos objetivos da Unidade Orgânica	O planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir; definição de objetivos e resultados a atingir pela unidade orgânica deve envolver os respetivos trabalhadores e dirigentes, assegurando a uniformização de prioridades e alinhamento interno do serviço	Art.º 8.º
		Realização do Quadro de avaliação e Responsabilização	A avaliação de desempenho de cada serviço realiza-se com base nos seguintes parâmetros: a) «Objetivos de eficácia», entendida como medida em que uma unidade orgânica atinge os seus objetivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados; b) «Objetivos de eficiência», enquanto relação entre os bens produzidos e serviços prestados e os recursos utilizados; c) «Objetivos de qualidade», traduzida como o conjunto de propriedades e características de bens ou serviços que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores. É sujeita a avaliação permanente e atualizado a partir de sistemas de informação do serviço.	Art.º 8.º
	Até 15 de dezembro	Aprovação dos objetivos anuais de cada serviço	Aprovação dos objetivos anuais do serviço da unidade orgânica	Art.º 8.º
Ano em avaliação	Apresentação trimestralmente de um relatório sinético que permita o acompanhamento e a monitorização concomitante da respetiva execução, tendo em vista a adoção das medidas necessárias a assegurar o melhor desempenho, assim como a revisão dos objetivos em função de contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo.			Art.º 9.º
Ano seguinte ao ano avaliativo	Até 15 de abril	Relatório de desempenho da unidade orgânica	A unidade orgânica deve apresentar um relatório do desempenho ao membro do órgão executivo de que dependa, até 15 de abril do ano seguinte.	Art.º 10.º
	Até 31 de maio	Avaliação dos Serviços	O Presidente do Conselho de Administração expressa qualitativamente a avaliação final do desempenho da unidade orgânica.	Art.º 11.º e 12.º
	Após a avaliação final de desempenho “BOM”	Proposta de distinção de “Excelente” (fase não obrigatória)	Proposta de reconhecimento de desempenho “Excelente”; Presidente do Conselho de Administração pode atribuir o reconhecimento de desempenho “Excelente”.	Art.º 12.º
	Após reconhecimento de desempenho “Excelente”	Parecer sobre proposta de distinção de excelente (fase não obrigatória)	O conselho de administração atribuir a distinção Desempenho “excelente”, assim como ratifica a avaliação das unidades orgânicas atribuídas pelo Presidente do Conselho de Administração.	Art.º 12.º
	Homologação dos reconhecimentos de desempenho “Excelente” 20% dos serviços (fase não obrigatória)		Divulgação na página do serviço: - As alterações do posicionamento remuneratório e respetiva fundamentação; - A atribuição de prémios e respetiva fundamentação.	Art.º 13.º

[Handwritten signature]

Avaliação SIADAP 2 – Calendarização

FASE	QUANDO FAZER	TAREFA	O QUE FAZER	LEI N.º 66-B/2007, DE 28 DE DEZEMBRO, NA SUA ATUAL REDAÇÃO
Ano anterior ao ano avaliativo	Último trimestre do ano	Planeamento do processo de avaliação	Alinhamento dos objetivos do serviço e dos dirigentes; estabelecer três competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios; orientações para cumprimentos das percentagens relativas à diferenciação de desempenho.	Art.º 36.º, 40.º, 58.º, 61.º e 62.º
Ano em avaliação	Monitorização			Art.º 40.º, 61.º e 74.º
	Durante o mês de fevereiro ou no início do exercício de funções de dirigente	Contratualização de parâmetros de avaliação (Avaliador e Avaliado)	Contratualização de objetivos, indicadores de medida e forma de verificação; critérios de cumprimentos e de superação; contratualização de competências e comportamentos associados.	Art.º 36.º, 40.º, 65.º
	Após reunião de contratualização dos parâmetros de avaliação.	CA restrito verifica o cumprimento da contratualização	Verifica o cumprimento e a conformidade da contratualização dos parâmetros; notifica o avaliador e avaliado no prazo de 10 dias úteis	Art.º 40.º, 61.º, 65.º-A
	1.ª quinzena de janeiro	Autoavaliação e Avaliação	Avaliado preenche a ficha de autoavaliação com eventual proposta de desempenho “Excelente”. Avaliador analisa a autoavaliação; preenchimento da ficha de avaliação: Fundamentação em caso de atribuição de menção qualitativa de “Inadequado”, “Bom” ou “Muito Bom”.	Art.º 36.º, 40.º, 61.º, 62.º e 63.º
	2.ª quinzena de janeiro	Reunião CA restrito	Análise das propostas de avaliação e harmonização; Validação dos desempenhos “Inadequado” ou “Muito Bom” e reconhecimento de “Excelente”.	Art.º 37.º, 39.º, 40.º, 58.º e 64.º
	Mês de fevereiro	Reunião de Avaliação	Conhecimento de avaliação e contratualização dos parâmetros de avaliação para o ano avaliativo	Art.º 40.º e 65.º
Ano seguinte ao ano avaliativo	Após conhecimento da avaliação e antes da homologação	Pedido de parecer ao CA restrito (fase não obrigatória)	Apreciação da proposta de avaliação pela CA.	Art.º 58.º
	Até 30 de abril	Homologação das avaliações	Homologa as avaliações	Art.º 40.º e 71.º
	Prazo de 5 dias úteis após homologação	Conhecimento da homologação	Toma conhecimento da homologação	
	Prazo de 10 dias úteis após conhecimento da avaliação	Reclamação (fase não obrigatória)	Apresenta reclamação do ato de homologação	Art.º 40.º e 72.º
	No prazo de 10 dias úteis após a reclamação		Dirigente máximo decide sobre a reclamação	



Avaliação SIADAP 3 – Calendarização

FASE	QUANDO FAZER	TAREFA	O QUE FAZER		LEI N.º 66-B/2007, DE 28 DE DEZEMBRO, NA SUA ATUAL REDAÇÃO	
Ano anterior ao ano avaliativo	Último trimestre do ano	Planeamento do processo de avaliação	AVALIAÇÃO BIÊNIO 2023/2024	AVALIAÇÕES SEQUENTES	Art.º 58.º; 60.º e 62.º	
			Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação; estabelecer orientações para cumprimento das percentagens de diferenciação de desempenho. A CA define critérios de desempate.	Planificação alinhada dos objetivos do serviço, dirigentes e trabalhadores; estabelece duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores. A CA em conjunto com o dirigente máximo define: Diretrizes para a aplicação do SIADAP 3; Orientações gerais sobre fixação de objetivos, escolhas de competências, indicadores de medida e critérios de superação.		
Ano em avaliação	Mês de fevereiro ou início de novas funções ou no ano de ingresso, até 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental	Reunião de avaliação para contratualização de parâmetros		Reunião entre avaliador e avaliado para contratualização de objetivos, indicadores de medida e critérios de superação, competências, incluindo a competência objeto de formação.	Art.º 42.º; 45.º e 65.º	
	Após reunião de avaliação	CA verifica o cumprimento da contratualização de parâmetros		No caso de incumprimento a CA notifica o avaliador e avaliado, determina a fixação dos parâmetros no prazo de 10 dias úteis e findo o prazo sem a contratualização dos parâmetros, estes são fixados pelo superior hierárquico do avaliador (ou, na ausência deste, pela CA).		
	No decurso do período avaliativo	Monitorização		Avaliador e avaliado na eventual reformulação de objetivos devem preencher a ficha de monitorização do desempenho.		Art.º 74.º
	Até 31 de dezembro	Trabalhador pode requerer ponderação curricular (fase não obrigatória)		A ponderação curricular diferenciada por complexidade funcional e funções desempenhadas e traduz-se na avaliação do currículo do trabalhador.		Art.º 43.º
Ano seguinte ao ano avaliativo	1.ª quinzena de janeiro	Autoavaliação e Avaliação		Avaliado preenche a ficha de autoavaliação, com eventual autoproposta de reconhecimento de desempenho “Excelente”. A avaliador analisa a ficha de autoavaliação e preenche a ficha de avaliação e fundamenta a atribuição de menção qualitativa de “Inadequado”, “Bom” ou “Muito Bom” e eventual proposta de “Excelente”.	Art.º 63.º	
			Análise das propostas de avaliação e harmonização; validação dos desempenhos “Inadequado”; “Bom” ou “Muito Bom”; reconhecimento de “Excelente” através de declaração formal. Em caso de não validação da proposta de avaliação, estabelece nova classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa e dá conhecimento desta ao avaliador.			
	2.ª quinzena de janeiro	Reunião CA			Art.º 64.º	
	Mês de fevereiro (após reunião da CA)	Reunião de Avaliação		Avaliador dá conhecimento da avaliação ao avaliado; avaliado toma conhecimento e assina ficha de avaliação. Avaliador e avaliado analisam a evolução do trabalhador e contratualizam os parâmetros avaliativos.	Art.º 65.º	
	Prazo de 10 dias úteis após tomada de conhecimento da proposta de avaliação pela Comissão Paritária	Apreciação do processo de avaliação pela Comissão Paritária (fase não obrigatória)		Competência consultiva para apreciação de propostas de avaliação antes da homologação	Art.º 70.º	
	Até 30 de abril	Homologação das Avaliações		Dirigente máximo homologa as avaliações	Art.º 71.º	
	Prazo de 5 dias úteis após homologação	Conhecimento da homologação		Avaliado toma conhecimento da homologação		
	No prazo de 10 dias úteis após a reclamação	Reclamação (fase não obrigatória)		Apresenta reclamação do ato de homologação Dirigente máximo decide sobre a reclamação	Art.º 72.º	



Anexo III

(FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR)

FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO 2026

1. CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR

Nos casos em que seja necessário proceder à avaliação, por ponderação curricular, nos termos do art.º 43.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, e tendo em conta o Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, são considerados os seguintes critérios:

- 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 (EC)

2. VALORAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR

2.1 Habilitações Académicas e Profissionais (HAP):

- a) Habilitação inferior à exigida para a função 3 pontos
- b) Habilitação exigida para a função 5 pontos

2.2 Experiência Profissional (EP):

Na valoração da Experiência Profissional são considerados:

2.2.1 Tempo de Serviço (TS), correspondente ao número de anos de exercício de funções com relação jurídica por tempo indeterminado:

- a) Até 5 anos 3 pontos
- b) Entre 5 e 10 anos 6 pontos
- c) Mais de 10 anos 10 pontos

2.2.2 Projetos ou Atividades de Relevante Interesse (PARI), correspondente à participação em ações ou projetos de relevante interesse, designadamente:

- ✓ Exercício de coordenação ou orientação de projetos ou sectores de atividade no serviço;
- ✓ Responsável por projetos técnicos de relevante interesse para o serviço;
- ✓ Participação em júri de concurso, desde que membro efetivo;
- ✓ Elaboração de processos de concursos de fornecimentos, empreitadas ou prestações de serviços;
- ✓ Acompanhamento ou participação em auditorias internas ou externas;
- ✓ Responsabilidade em atos da parte económica / financeira e de prestação de contas.

Este item será pontuado nos seguintes termos:

- | | |
|---|-----------|
| a) Sem qualquer atividade cumprida | 3 pontos |
| b) De 1 a 4 atividades desenvolvidas | 6 pontos |
| c) Igual ou superior a 5 atividades desenvolvidas | 10 pontos |

A pontuação da EP é obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$EP = (TS + PARI) / 2$ em que:

- | | |
|----------------------|----------|
| Até 4,9 pontos | 1 ponto |
| Entre 5 e 8,9 pontos | 3 pontos |
| Superior a 9 | 5 pontos |

2.3 Valorização Curricular (VC):

Neste critério será considerado o somatório das horas de formação frequentadas nos últimos 5 anos e ainda a posse de habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data da integração na carreira, da seguinte forma:

- | | |
|---|----------|
| a) Sem formação ou com formação até 30 horas | 1 pontos |
| b) De 30 a 120 horas de formação ou posse de Mestrado | 3 pontos |
| c) Mais de 120 horas de formação ou posse de Doutoramento | 5 pontos |

2.4 Exercício de Cargos Relevantes (ECR):

O elemento ECR considera o exercício de cargos dirigentes ou funções de relevante interesse público ou social, nos termos definidos nos artigos 7.º e 8.º do DN nº 4-A/2010, de 4 de fevereiro, sendo valorado nos seguintes termos:

- | | |
|---|----------|
| a) Não exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social | 1 ponto |
| b) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social inferior ou igual a 6 anos | 3 pontos |
| c) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social superior a 6 anos | 5 pontos |

3. CLASSIFICAÇÃO E 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:

- | | |
|---|-----|
| Habilitações Académicas e Profissionais (HAP) | 10% |
| Experiência Profissional (EP) | 55% |
| Valorização Curricular (VC) | 20% |
| Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECR) | 15% |

No caso do critério ECR ser pontuado com 1 ponto, as ponderações são alteradas nos seguintes termos:

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)	10%
Experiência Profissional (EP)	60%
Valorização Curricular (VC)	20%
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECR)	10%

A expressão da avaliação final respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei nº66-B/2007, de 28 de Dezembro, sendo expressa da seguinte forma:

- de 1 a 1,999 pontos ----- Desempenho Inadequado;
- de 2 a 3,499 pontos ----- Desempenho Regular;
- de 3,500 a 3,999 pontos ----- Desempenho Bom;
- de 4 a 5 pontos ----- Desempenho Muito Bom.

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature at the top, a signature below it, and two smaller signatures at the bottom right.

Anexo IV

(LISTA DE COADJUVANTES DO AVALIADOR – CICLO AVALIATIVO 2025)



SIADAP 3 - 2026

LISTA DE COADJUVANTES

Ao abrigo do n.º 2 do artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, existindo trabalhadores com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados, são designados coadjuvantes do avaliador, tendo por missão recolher e registar os contributos que reputarem adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação, os seguintes funcionários:

- **Margarida Paula R. Marques;**
- **Márcia Maria Vagos Reis;**
- **António José Ribeiro Soares.**

Com os seguintes trabalhadores atribuídos:

- **Margarida Paula R. Marques:**
 1. Alberto José Silva Filipe;
 2. Ana Patrícia Bruno Ramos;
 3. Ana Patricia Rodrigues Estrelinha;
 4. Ana Paula Reis Nunes Vilas;
 5. Cristina M. Miranda Coelho Fonseca;
 6. Dina Isabel Ferreira Lopes;
 7. Dina Maria Blasco Farto Romão;
 8. Flávio João Murraças Dias;
 9. João Manuel Costa Alves;
 10. Luís Filipe D'Almeida Martins Pereira;
 11. Maria Judite C. Maurício Ribeiro;
 12. Nelson Fernando Oliveira Vitorino;
 13. Nuno José Pinto Almeida;
 14. Paul Baptista Santos;
 15. Paula Alexandra G. Dias Rocha;
 16. Rita Paula Farinha Bica;
 17. Zélia Maria Andrade Sousa Brás.



- **Márcia Maria Vagos Reis:**

18. Andreia Isabel Nogueira dos Santos;
19. Carlos Miguel da Conceição Baptista;
20. Daniel Diniz Martins Pereira;
21. Gilberto Manuel da Silva Chagas;
22. José Manuel Cordeiro Alexandre Rafael;
23. Paulo Jorge Abreu Sousa;
24. Renato Alberto Santos Correia;
25. Rodrigo Baptista Mamede;
26. Rui Manuel Dias Santos;
27. Tiago André da Silva.

- **António José Ribeiro Soares:**

28. Abel Marques César;
29. Abílio João Sousa Jorge;
30. Agostinho José Lino de Jesus;
31. Alberto Isidoro de Carvalho;
32. Alexandre Ant^o. T. Oliveira Santos;
33. Alexandre Herculano Pereira Sousa;
34. Alexandre Santos Rocha;
35. Ângelo Miguel Henriques Oliveira;
36. António José Anastácio Esteves;
37. António José Pereira Vala;
38. António José Santos Martins;
39. Armando Júlio Santos;
40. Carlos Manuel Costa Resende;
41. Carlos Manuel Nunes Oliveira;
42. Carlos Paulo Santos Prazeres;
43. Edgar Clara Andrade;
44. Emanuel Jesus Caneco;
45. Emanuel Silva Leitão Antunes;
46. Fernando Manuel V. M. F. Morgado;

B
F
H
S
M

47. Hélder Filipe Oliveira Rosa;
48. João Augusto Imaginária S. Baptista;
49. João Carlos Alves dos Santos;
50. Joaquim Filipe Pereira;
51. Joaquim José Luís;
52. José António Nunes Alexandre;
53. José Ernestino Domingos Ferreira;
54. José Henrique Leal Sousa;
55. José João Filipe Silva;
56. Luís Filipe Raimundo Caetano;
57. Luís Miguel Silva Nicolau;
58. Marco Ferreira dos Santos;
59. Nuno Manuel Soares Santos;
60. Nuno Miguel Oliveira Catarino;
61. Paulo Alexandre Nicolau Dias;
62. Pedro Miguel Ramos Jorge;
63. Ricardo Jorge Ferreira Pedreira;
64. Ruben Espadilha de Sousa;
65. Rui António Dionísio Martins;
66. Rui Pedro Cardoso Silva;
67. Samuel Ricardo Oliveira Marques;
68. Sérgio Paulo de Sousa Martins;
69. Silvestre Elci Cosme;
70. Valter de Oliveira Ferreira;
71. Vítor Hugo Bento Jorge Cordeiro;
72. Vítor José Leonardo Rodrigues;
73. Vitor Manuel Soares Garcia.