

SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

SIADAP

CRITÉRIOS DA AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR

16/01/2026

Avaliação de desempenho - Ano avaliativo de 2026

Os critérios a aplicar na avaliação do desempenho dos trabalhadores por ponderação curricular são os previstos no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (SIADAP), bem como os estabelecidos no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, aplicável à avaliação do desempenho dos trabalhadores das autarquias locais, nos termos do artigo 29.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

I. Critérios da ponderação curricular

A avaliação por ponderação curricular é requerida pelo trabalhador cujo desempenho não tenha sido avaliado, designadamente por inexistência de aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º do SIADAP.

Nos termos do n.º 2 do artigo 43.º do SIADAP, o pedido deve ser apresentado até 31 de dezembro do ano civil anterior ao da avaliação, mediante requerimento dirigido ao dirigente máximo do serviço (Presidente da Câmara Municipal).

A avaliação por ponderação curricular é diferenciada em função do grau de complexidade funcional e das funções efetivamente desempenhadas, traduzindo-se na apreciação do currículo do trabalhador referente aos últimos três anos. Para esse efeito, são considerados, entre outros, os seguintes elementos:

1. Habilitações académicas e profissionais relevantes para o exercício das funções;
2. Experiência profissional;
3. A valorização curricular;
4. Exercício de cargos dirigentes ou de outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente o exercício de atividade sindical.

Nas carreiras integradas nos graus de complexidade funcional I e 2, o elemento de ponderação curricular referido na alínea c) é substituído pelo exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas, ou pelo exercício de funções de coordenação, nos termos legalmente previstos.

2. Valoração dos critérios de ponderação

A ponderação curricular é expressa mediante uma valoração correspondente a uma classificação final, qualitativa e quantitativa, ou através do reconhecimento de mérito, quando se verifique desempenho excelente, nos termos do disposto nos artigos 50.º e 51.º de SIADAP.

a) Habilitações académicas e profissionais (HAP)

Para efeitos de ponderação curricular, considera-se habilitação académica aquela a que corresponda grau académico ou equiparado, e habilitação profissional aquela a que corresponda curso legalmente reconhecido ou equiparado.

São consideradas as habilitações académicas e profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira, as quais são objeto de valoração nos termos seguintes (n.º 2 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro):

Situação	Pontos
Habilitação exigida para ingresso na carreira.	3
Habilitação superior à exigida para ingresso na carreira.	5

b) Experiência profissional (EP)

Na experiência profissional pondera-se e valora-se o desempenho de funções ou atividades exercidas na respetiva carreira, incluindo as desenvolvidas no âmbito do exercício de cargos dirigentes ou de outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social, designadamente o exercício de atividade sindical.

A pontuação da experiência profissional resulta da média ponderada das classificações atribuídas a cada um dos seguintes elementos:

i. Antiguidade na carreira (AC):

Situação	Pontos
Até 1 ano de serviço à data de 31 de dezembro do ano em avaliação.	1
De 1 ano a 3 anos de serviço à data de 31 de dezembro do ano em avaliação.	3
De 3 anos ou mais anos de serviço à data de 31 de dezembro do ano em avaliação.	5

ii. Atividade Profissional (AP)**Técnico Superior ou carreira equiparada e Assistente Técnico ou carreira equiparada**

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

Para efeitos de avaliação, consideram-se, designadamente, as ações ou projetos de elevado interesse que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como o exercício de atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras iniciativas de natureza idêntica, desde que ocorridas no ano em avaliação.

Assistente Operacional ou carreira equiparada

A experiência profissional é declarada pelo requerente, mediante a descrição das funções exercidas e a indicação da participação em grupos de trabalho, da realização de atividades especializadas ou de coordenação, bem como da apresentação de propostas de medidas de melhoria da qualidade do serviço, desde que aprovadas superiormente e ocorridas no ano em avaliação.

Situação	Pontos
Sem participação em atividades no ano em avaliação.	1
Participação em 1 atividade no ano em avaliação.	3
Participação em 2 ou mais ações no ano em avaliação.	5

A pontuação da Experiência Profissional (**EP**) é obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = (0,50 \times AC) + (0,50 \times AP)$$

c) Valorização Curricular (VC)

Considera-se valorização curricular a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizados nos últimos três anos, incluindo os

frequentados no exercício de cargos dirigentes ou de outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social.

Técnico Superior ou carreira equiparada e Assistente Técnico ou carreira equiparada

Situação	Pontos
Com participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos três anos, até 40 horas.	1
Com participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos três anos, entre 40 e 120 horas.	3
Com participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos três anos, superior a 120 horas.	5

Assistente Operacional ou carreira equiparada

Situação	Pontos
Com participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos três anos, até 20 horas.	1
Com participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos três anos, entre 20 e 80 horas.	3
Com participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos três anos, superior a 80 horas.	5

Caso o Município não tenha adotado planos de formação anual em três quintos do período que releva para a avaliação do trabalhador, ou no caso de o trabalhador não ter sido integrado no plano de formação por decisão do competente serviço ou que o mesmo não tenha sido autorizado a participar por conveniência de serviço ou, ainda, por estar de baixa no período em que decorreu a ação de formação, será garantida a pontuação mínima de 3 valores ao trabalhador.

d) Cargos ou funções de relevante interesse público e/ou social (CFPS)

Consideram-se cargos ou funções de relevante interesse público, designadamente:

- a) O exercício de funções como titular de órgão de soberania;
- b) O exercício de funções como titular de outros cargos políticos;
- c) O exercício de cargos dirigentes;

- d) O exercício de cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;
- e) O exercício de cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
- f) O exercício de cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- g) O exercício de outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja expressamente reconhecido no respetivo instrumento de designação, nomeação ou vinculação.

Consideram-se cargos ou funções de relevante interesse social, designadamente:

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

O **CFPS** será pontuado da seguinte forma:

Situação	Pontos
Sem exercício de cargos ou funções.	1
Exercício de 1 cargo ou função nos últimos três anos.	3
Exercício de 2 ou mais cargos ou funções nos últimos 3 anos.	5

3. Avaliação Final

A avaliação final corresponde ao resultado da média ponderada das pontuações atribuídas a cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos, considerados na ponderação curricular, nos seguintes termos (n.º 3 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro):

- a) Habilitações académicas e profissionais (**HAP**) - 10%;

- b) Experiência profissional **(EP)** - 55%;
- c) Valorização curricular **(VC)** - 20%;
- d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social **(CFPS)** - 15%.

$$\text{Avaliação Final} = (0,10 \times \text{HAP}) + (0,55 \times \text{EP}) + (0,20 \times \text{VC}) + (0,15 \times \text{CFPS})$$

Nos termos do n.º 4 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, sempre que deva ser atribuída à pontuação “1” ao conjunto de elementos referido na alínea d) do número anterior (CFPS), as ponderações acima previstas são ajustadas nos seguintes termos:

- a) A ponderação prevista na alínea b) do ponto anterior **(EP)** sobe para - 60%;
- b) A ponderação prevista na alínea d) do ponto anterior **(CFPS)** desce para - 10%;
- c) As ponderações previstas nas alíneas a) e c) do ponto anterior **(HAP e VC)** mantêm-se.

$$\text{Avaliação Final} = (0,10 \times \text{HAP}) + (0,60 \times \text{EP}) + (0,20 \times \text{VC}) + (0,10 \times \text{CFPS})$$

Nos termos do n.º 1 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro conjugado com o n.º 6 do artigo 50.º do SIADAP, a avaliação final é expressa em menções qualitativas e quantitativas em função da pontuação obtida pela aplicação das fórmulas referidas nos pontos anteriores, nos seguintes termos:

- a) **Muito bom** - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) **Bom** - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
- c) **Regular** - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
- d) **Inadequado** - Correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

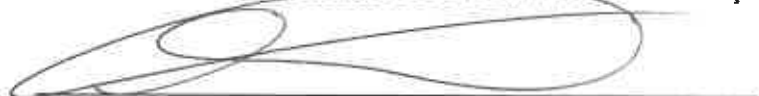
4. Diferenciação de desempenhos

A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que observe as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas no artigo 75.º do SIADAP.

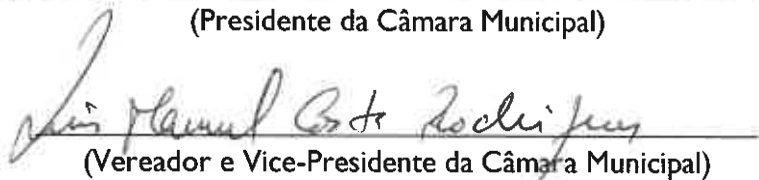
Aprovado na reunião do CCA, realizada em 16/01/2026

Armamar, 16 de janeiro de 2026.

Os membros do Conselho Coordenador de Avaliação



(Presidente da Câmara Municipal)



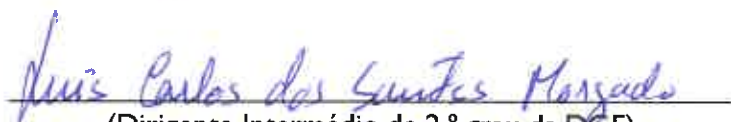
(Vereador e Vice-Presidente da Câmara Municipal)



(Vereadora da Câmara Municipal)



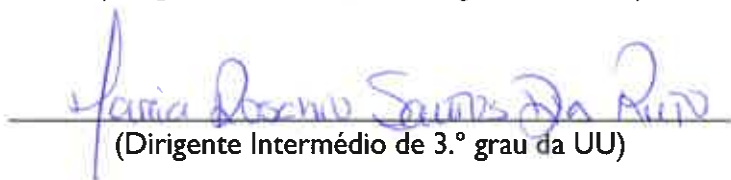
(Dirigente Intermédio de 2.º grau da DUA)



(Dirigente Intermédio de 2.º grau da DGF)



(Dirigente Intermédio de 2.º grau da DADS)



(Dirigente Intermédio de 3.º grau da UU)



(Dirigente Intermédio de 3.º grau da URH)



(Diretor do Agrupamento de Escolas Gomes Teixeira)