



Critérios para a avaliação por ponderação curricular e respetiva valorização

O Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de Fevereiro, determina que os critérios de ponderação curricular e respetiva valorização, a que se referem o n.º 5 a 7 do artigo 42.º e o artigo 43.º da Lei n.º 66B/2007, de 28 de Dezembro, na sua atual redação, aplicável à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2008, de 4 de Setembro, obedeçam a critérios uniformes para todos os serviços da Administração Pública, os quais compreendem os elementos a ponderar, bem como o respetivo sistema de classificação e ponderação.

A ponderação curricular poderá ser aplicada aos/as trabalhadores/as que não disponham de avaliação anterior que releve ou que pretendam a sua alteração, mediante requerimento apresentado ao Dirigente Máximo do Serviço, acompanhado da documentação que o/a trabalhador/a considere relevante: currículo vitae, documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades, comprovativos de formação, bem como outra documentação.

De acordo com a nova redação da Lei n.º 66- B/2007 de 28 de dezembro, a avaliação do desempenho dos dirigentes (SIADAP 2) e dos/as trabalhadores/as (SIADAP 3) passa a ter periodicidade anual, sendo a avaliação por ponderação curricular diferenciada por graus de complexidade funcional e funções desempenhadas e traduz-se na avaliação do currículo do/a trabalhador/a, referente aos últimos três anos.

Assim, para o cálculo da ponderação curricular, serão considerados critérios que a seguir se apresentam, de acordo com as carreiras definidas no n.º 1 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (carreiras gerais), no artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto (carreira especial de fiscalização) e artigo 8.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 outubro (carreiras especiais de especialista e técnico de sistemas e tecnologias de informação).





1 – Habilitações académicas e profissionais (HA)

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;

A avaliação é efetuada de acordo com as seguintes pontuações:

1.1 – Carreira de Técnico Superior e Especialista de Informática

Habilitações	Pontuação
Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado pós-Bolonha	5 valores
Licenciatura pós-Bolonha	3 valores

1.2 – Carreira de Assistente Técnico, Técnico de Informática e Fiscal Municipal

Habilitações	Pontuação
12.º ano ou superior	5 valores
Inferior ao 12.º ano	3 valores

1.3 – Carreira de Assistente Operacional

Habilitações	Pontuação
9.º ano ou superior	5 valores
Inferior ao 9.º ano	3 valores

2 – Experiência profissional (EP)

2.1 – O exercício efetivo de funções na carreira em 31 de dezembro do ano em avaliação (TEF), valorado da seguinte forma:

Tempo de exercício efetivo de funções (TEF)	Pontuação
Mais de 10 anos	5 valores
Até 10 anos	3 valores





DESPACHO

Atualização dos Critérios de Ponderação Curricular

O Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), estabelecido pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, foi alterado/atualizado pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.

Na sequência das alterações impostas pelo referido Decreto-Lei e conforme a reunião do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) do Município de Vendas Novas, de 13 de janeiro de 2026, foi deliberado, por unanimidade, aprovar a atualização dos critérios para a avaliação por ponderação curricular e respetiva valorização.

Assim, procede-se à sua publicação em anexo ao presente despacho

Vendas Novas, 15 de janeiro de 2026

O Presidente da Câmara Municipal

Ricardo Manuel Coelho Videira

N.º Registo: INT_CMVN/2026/532

N.º Processo:



2.2 – O exercício de funções, no período em avaliação, em ações ou projetos de relevante interesse (EFP), valorado da seguinte forma:

Exercício de Funções em Ações ou Projetos (EFP)	Pontuação
Deve reunir, no mínimo, dois dos seguintes itens (caso garanta apenas um a pontuação será 3 valores): Funções de coordenação de projetos; Exercício de funções de representação oficial dos serviços a nível internacional ou nacional; Publicação de documentos científicos diretamente relacionados com a carreira ou cargo; Elaboração de documentos que contribuam para as boas práticas na gestão do serviço em que se inserem (com implementação evidenciada); O desempenho regular de tarefas de grau de complexidade superior ao exigido à categoria ocupada.	5 valores
Deve garantir um dos seguintes itens: Participação em grupos de trabalho, sendo especificamente consideradas as funções de coordenação e secretariado; Participação ativa na organização e concretização de processos eleitorais, bem como a subsequente assunção de funções a eles associados; Atividades formativas como formador na câmara municipal de V. Novas; Orientação de estágios curriculares/ profissionalizantes; Funções de assessoria à gestão de projetos; Participação efetiva em júris de concursos de recrutamento de pessoal, aquisição de bens e serviços ou empreitadas de obras públicas;	3 valores
Ausência de exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse	1 valor

Da pontuação obtida nestes dois fatores será calculada uma média ponderada, nos seguintes termos:

$$EP = [(TEF * 60) + (EFP * 40)] / 100$$

3 – Valorização curricular

Na valorização curricular é considerada a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos três anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício dos cargos, funções ou atividades referidas na alínea d) do n.º 1 do art.º 3.º do Despacho Normativo.

Na valorização curricular são ainda consideradas as «habilitações académicas» superiores às referidas no n.º 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo.





VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

Só serão consideradas as participações comprovadas de modo inequívoco, com a indicação expressa da respetiva duração em horas.

No caso de comprovativo não referir a duração em horas, considerar-se-á 7 horas por cada dia, 5 dias por semana e 20 dias por mês.

3.1 – Carreira de Técnico Superior e Especialista de Informática

Formação	Pontuação
Nos últimos 3 anos frequentou ações com duração superior a 100 horas Ou Habilitação académica de grau superior ao exigido à data de integração do trabalhador na carreira ou Curso de pós-graduação ou especialização e nos últimos 3 anos frequentou ações com duração superior a 80 horas	5 valores
Nos últimos 3 anos frequentou ações com duração superior a 40 horas	3 valores
Nos últimos 3 anos frequentou ações com duração até 40 horas	1 valores

3.2 – Carreira de Assistente Técnico, Técnico de Informática e Fiscal Municipal

Formação	Pontuação
Nos últimos 3 anos frequentou ações com duração superior a 60 horas Ou Habilitação académica de grau superior ao exigido à data de integração do trabalhador na carreira ou Curso de pós-graduação ou especialização e nos últimos 3 anos frequentou ações com duração superior a 50 horas	5 valores
Nos últimos 3 anos frequentou ações com duração superior a 25 horas	3 valores
Nos últimos 3 anos frequentou ações com duração até 25 horas	1 valor

3.3 – Carreira de Assistente Operacional

Formação	Pontuação
Nos últimos 3 anos frequentou ações com duração superior a 25 horas Ou Habilitação académica de grau superior ao exigido à data de integração do trabalhador na carreira ou Curso de pós-graduação ou especialização e nos últimos 3 anos frequentou ações com duração superior a 15 horas	5 valores
Nos últimos 3 anos frequentou ações com duração superior a 15 horas	3 valores
Nos últimos 3 anos frequentou ações com duração até 15 horas	1 valor





4 - Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD)

Cargos Exercidos	Pontuação
Cargo dirigente em comissão de serviço; Cargo ou função em gabinete ministerial ou equiparado; Titular de Órgão de soberania; Titulares de outros cargos políticos.	5 valores
Cargo ou funções em Organização Representativa de Trabalhadores, designadamente a atividade de dirigente sindical; Cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação;	3 valores
Não exercício de cargos de relevante interesse público ou social	1 valor

Nas carreiras de complexidade funcional 1 e 2, o elemento de ponderação curricular “exercício de cargos dirigentes”, é substituído pelo exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

Todas as referências aos cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, constantes do currículo devem ser devidamente comprovadas, com indicação do respetivo período temporal.

5 – Avaliação Final (AF)

A avaliação final (AF) resulta da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de ponderação curricular, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AF = (10*HA + 55*EP + 20*VC + 15*CD) / 100$$

No caso da atribuição de 1 valor ao elemento – Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD), a avaliação final resultará da seguinte fórmula:

$$AF = (10*HA + 60*EP + 20*VC + 10*CD) / 100$$

Sendo que:

AF – Avaliação final;

HA – Habilitações literárias e profissionais;

EP – Experiência profissional;

VC – Valorização curricular;

CD – Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.





VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

A avaliação final é expressa na escala quantitativa e qualitativa e que respeite a diferenciação de desempenhos prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, nos termos do n.º 3 do art.º 43º, inserindo-se as avaliações curriculares nas percentagens de diferenciação de desempenho globais da CMVN, da seguinte forma:

- **Desempenho muito bom**, corresponde a uma avaliação final de 4 a 5 valores;
- **Desempenho bom**, corresponde a uma avaliação final de desempenho de 3,500 a 3,999 valores;
- **Desempenho regular**, corresponde a uma avaliação final de desempenho de 2 a 3,499 valores;
- **Desempenho inadequado**, corresponde a uma avaliação de 1 a 1,999 valores.

5 – Diferenciação de desempenhos

Face ao disposto no n.º 3 do art.º 43º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nas avaliações resultantes da ponderação terão de ser respeitadas as regras relativas à diferenciação de desempenhos (percentagem máxima de 30% para as avaliações finais de desempenho Bom e 30% para as avaliações finais Muito Bom e, de entre estas, 10% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho Excelente).

