

*Handwritten notes and signatures in blue ink, including the word 'Novo' and several illegible signatures.*

## ANEXO I

### MUNICÍPIO DE PONTE DE SOR

#### SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAP)

##### CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPETIVA VALORAÇÃO

O Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, veio uniformizar os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular prevista no artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicável à Administração Pública Local pelo Decreto Regulamentar nº 18/2008, de 4 de setembro, em 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 caracteriza-se pela análise e ponderação do currículo do trabalhador, de acordo com os elementos de ponderação que constam do referido Despacho.

O pedido de ponderação curricular é solicitado pelo trabalhador, no início do ano civil imediato àquele a que a mesma respeita, em requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal, acompanhado de currículo do trabalhador referente ao ciclo avaliativo em causa, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades, bem como outra documentação que o trabalhador considere relevante, conforme disposto no nº 1 do artigo 2º do mesmo Despacho Normativo.

No currículo, o trabalhador deve relatar de forma clara, sintética e estruturada, a informação necessária e relevante para apreciar cada um dos critérios, devendo ainda ser acompanhado dos documentos comprovativos da participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, oficinas de trabalho, participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, atividades de formador e comprovativo da titularidade de habilitações académicas e / ou habilitações profissionais.

A avaliação do desempenho por ponderação curricular, segue a escala quantitativa e qualitativa prevista no artigo 50º da Lei nº 66-B/2007, de 28/12, na sua atual redação. As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

Na realização da ponderação curricular são considerados para todas as carreiras do mapa de pessoal, os seguintes elementos:

1. Habilitações académicas e profissionais (HAP);
2. Experiência profissional (EP);
3. Valorização curricular (VC);
4. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECDOC).

## 1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS (HAP)

Pondera a habilitação que corresponde a grau académico ou que a este seja equiparado (habilitação académica), bem como a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado (habilitação profissional).

Neste item, para todas as carreiras/categorias do mapa de pessoal, são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira, de acordo com o seguinte quadro:

HAP	Valoração
Habilitações mínimas legalmente exigidas	3
Habilitações superiores às exigidas	5

## 2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

O elemento Experiência Profissional (EP) pondera e valora o desempenho efetivo de funções, cargos ou atividades, exercidas à data do ciclo avaliativo, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, em função dos níveis de responsabilidade técnica, complexidade, autonomia e resultados alcançados.

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

São considerados ações e projetos de relevante interesse, designadamente, todos aqueles que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, comissões, estudos e projetos internos ou externos em representação do serviço, a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, autoria ou co-autoria de livros, artigos ou outras publicações de caráter técnico, bem como aqueles que permitiram alcançar resultados relevantes.

Na valoração do elemento (EP) será feita a ponderação autónoma das seguintes componentes:

- Antiguidade na carreira (**AC**)
- Atividade profissional - Participação em Ações e Projetos de relevante interesse (**AP**)

Fórmula de valorização final do item Experiência Profissional:

**EP** = 0,50 (AC) + 0,50 (AP), em que:

EP = Experiência Profissional;

AC = Antiguidade na carreira;

AP = Atividade Profissional.

- a. **Antiguidade na carreira** – Corresponde à antiguidade na carreira, reportada a 31 de dezembro do ano a que respeita a avaliação, em anos completos, de acordo com a seguinte escala:

AC	Valoração
Até 5 anos de antiguidade na carreira	1
De 5 a 10 anos de antiguidade na carreira	3
Superior a 10 anos de antiguidade na carreira	5

- b. **Atividade profissional** – Corresponde às ações ou projetos realizados nos últimos 3 anos incluindo o ano em avaliação.

A participação em ações ou projetos de relevante interesse a considerar são os seguintes:

Carreiras: Técnico Superior e Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	Designação e participação em grupos de trabalho, comissões, júris (membro efetivo) de concurso ou outros equiparados;
	Designação e participação em estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço;
	Participação como orador / formador em seminários, conferências, palestras, colóquios ou outros equiparados.
	Orientação de estágios profissionais ou equiparados.
	Substituição do dirigente ou chefia nas suas faltas ou impedimentos.
	Outras funções de especial relevância fundamentadamente reconhecida pelo avaliador.

Carreiras: Assistente Técnico, Fiscal, Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação e Chefe de Serviços de Administração Escolar	Participação em grupos de trabalho, ou júris de concursos como membro efetivo;
	Designação e participação em estudos ou projetos;
	Realização de atividades de coordenação e dinamização de equipas de trabalho;
	Realização de atividades de responsabilidade acrescida;
	Substituição do dirigente ou chefia nas suas faltas ou impedimentos;
	Outras funções de especial relevância fundamentadamente reconhecida pelo avaliador.

Carreira: Assistente Operacional	Participação em grupos de trabalho, ou júris de concursos como membro efetivo;
	Realização de atividades de responsabilidade acrescida;
	Realização de atividades de coordenação e dinamização de equipas de trabalho;
	Substituição de chefia, nas suas faltas ou impedimentos;
	Outras funções de especial relevância fundamentadamente reconhecida pelo avaliador.

AP	Valoração
Não exerceu qualquer ação ou projeto de relevante interesse no ano em avaliação.	1
Realização de uma ação ou projeto de relevante interesse para as funções que o trabalhador exerce ou exercia no ano em avaliação.	3
Realização de duas ou mais ações ou projetos de relevante interesse para as funções que o trabalhador exerce ou exercia no ano em avaliação.	5

c. A valoração final deste critério será efetuada nos seguintes termos:

Componente	Valoração	Conversão escala SIADAP
EP= 0,50 (AC)+0,50 (AP)	Até 2 pontos	1
	Entre 4 a 6 pontos	3
	Entre 8 a 10 pontos	5

### 3. VALORIZAÇÃO CURRICULAR (VC):

Na valorização curricular são ponderadas as participações em ações de formação, estágios, ou congressos, seminários ou oficinas de trabalho e voluntariado, realizadas nos últimos 3 anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Neste elemento são também consideradas as habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data da integração do avaliado na respetiva carreira.

Caso não conste do documento comprovativo apresentado, o cálculo das horas de formação será efetuado da seguinte forma:

**1 dia:** 7 horas

**1 semana:** 35 horas

**1 mês:** 140 horas

Se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 7 horas;

Só serão ponderadas as ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, em áreas relevantes para o município e comprovadas de forma inequívoca.

A valorização curricular far-se-á nos seguintes termos:

*Handwritten signatures and initials:*  
 ✓  
 N.º 1  
 N.º 2  
 N.º 3  
 N.º 4  
 N.º 5  
 N.º 6  
 N.º 7  
 N.º 8  
 N.º 9  
 N.º 10  
 N.º 11  
 N.º 12  
 N.º 13  
 N.º 14  
 N.º 15  
 N.º 16  
 N.º 17  
 N.º 18  
 N.º 19  
 N.º 20  
 N.º 21  
 N.º 22  
 N.º 23  
 N.º 24  
 N.º 25  
 N.º 26  
 N.º 27  
 N.º 28  
 N.º 29  
 N.º 30  
 N.º 31  
 N.º 32  
 N.º 33  
 N.º 34  
 N.º 35  
 N.º 36  
 N.º 37  
 N.º 38  
 N.º 39  
 N.º 40  
 N.º 41  
 N.º 42  
 N.º 43  
 N.º 44  
 N.º 45  
 N.º 46  
 N.º 47  
 N.º 48  
 N.º 49  
 N.º 50  
 N.º 51  
 N.º 52  
 N.º 53  
 N.º 54  
 N.º 55  
 N.º 56  
 N.º 57  
 N.º 58  
 N.º 59  
 N.º 60  
 N.º 61  
 N.º 62  
 N.º 63  
 N.º 64  
 N.º 65  
 N.º 66  
 N.º 67  
 N.º 68  
 N.º 69  
 N.º 70  
 N.º 71  
 N.º 72  
 N.º 73  
 N.º 74  
 N.º 75  
 N.º 76  
 N.º 77  
 N.º 78  
 N.º 79  
 N.º 80  
 N.º 81  
 N.º 82  
 N.º 83  
 N.º 84  
 N.º 85  
 N.º 86  
 N.º 87  
 N.º 88  
 N.º 89  
 N.º 90  
 N.º 91  
 N.º 92  
 N.º 93  
 N.º 94  
 N.º 95  
 N.º 96  
 N.º 97  
 N.º 98  
 N.º 99  
 N.º 100

**Técnico Superior e Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação**

VC	Valoração
Participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, oficinas de trabalho e voluntariado, nos últimos 3 anos com duração total inferior a 50 horas.	1
Participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, oficinas de trabalho e voluntariado, nos últimos 3 anos com duração total entre 50 e 100 horas.	3
Participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, oficinas de trabalho e voluntariado, nos últimos 3 anos com duração superior a 100 horas ou posse de habilitação académica e ou habilitação profissional superior às legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.	5

**Assistente Técnico, Fiscal e Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação**

VC	Valoração
Participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, oficinas de trabalho e voluntariado, nos últimos 3 anos com duração total inferior a 40 horas.	1
Participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, oficinas de trabalho e voluntariado, nos últimos 3 anos com duração total entre 40 e 70 horas.	3
Participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, oficinas de trabalho e voluntariado, nos últimos 3 anos com duração superior a 70 horas ou posse de habilitação académica e ou habilitação profissional superior às legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.	5

**Assistente Operacional**

VC	Valoração
Participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, oficinas de trabalho e voluntariado, nos últimos 3 anos com duração total inferior a 30 horas.	1
Participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, oficinas de trabalho e voluntariado, nos últimos 3 anos com duração total entre 30 e 50 horas.	3
Participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, oficinas de trabalho e voluntariado, nos últimos 3 anos com duração superior a 50 horas ou posse de habilitação académica e ou habilitação profissional superior às legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.	5

#### 4. EXERCÍCIO DE CARGOS DIRIGENTES OU OUTROS CARGOS OU FUNÇÕES DE RECONHECIDO INTERESSE PÚBLICO OU RELEVANTE INTERESSE SOCIAL (ECDOC):

Neste elemento considera-se o exercício de cargo ou funções de chefia, de coordenação ou de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, nos termos previstos nos artigos 7º e 8º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

Caso algum avaliado comprove ter desempenhado ao longo do período em avaliação, mais do que um cargo ou função, apenas releva, para efeitos de valorização deste critério, o cargo ou função que tiver sido desempenhado por mais tempo.

1. São considerados cargos ou funções de relevante interesse público:

- Titular de órgão de soberania;
- Titular de outros cargos políticos;
- Cargos dirigentes;
- 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 próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.

2. Cargos ou funções de relevante interesse social

Constituem 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 instrumento de designação ou vinculação.

#### Carreira geral de Técnico Superior e carreira especial de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação

ECDOC	Valoração
Não exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social.	1
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social, até 3 anos.	3
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social, superior a 3 anos.	5

Nas carreiras com grau de complexidade funcional de grau 1 – assistente operacional (exigência de escolaridade obrigatória) e grau 2 – assistente técnico (exigência de 12º ano de escolaridade ou curso equiparado), o elemento de ponderação curricular “exercício de cargos dirigentes” é substituído por exercício de funções de chefia de unidade ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação, nos termos legalmente previstos.

**Carreiras gerais de Assistente Técnico e Assistente Operacional, carreiras especiais de Fiscal e de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação e carreira subsistente de Chefe de Serviço de Administração Escolar**

ECDOC	Valoração
Sem exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação e sem exercício de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.	1
Exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação e sem exercício de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, até 3 anos inclusive.	3
Exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação e sem exercício de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, superior a 3 anos.	5

## 5. CLASSIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO FINAL (CF)

A classificação 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% ou 60%
- Valorização Curricular (VC) – 20%
- Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECDOC) – 15% ou 10%

$$PC = (HA \times 10\%) + (EP \times 55\%) + (VC \times 20\%) + (ECDOC \times 15\%)$$

Quando for atribuída pontuação 1 ao exercício de cargos dirigentes outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECDOC), a fórmula é a seguinte:

$$PC = (HA \times 10\%) + (EP \times 60\%) + (VC \times 20\%) + (ECDOC \times 10\%)$$

A avaliação final é expressa em valores, de acordo com a seguinte escala de avaliação qualitativa e quantitativa:

Menções Qualitativas	Menções Quantitativas
Muito bom	4 a 5 valores
Bom	3,500 a 3,999 valores
Regular	2 a 3,499 valores
Inadequado*	1 a 1,999 valores

\*enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador.

Aprovados em: 02 / 12 / 2025