



DESPACHO

Processo	Distribuição	Informação N.º	Data da Informação
#NOVOREGISTO:PROCESSO:CODIGO #	EDOCMOURAO/2026/ -	INT_MOURAO/2026/1064	11-05-2026
Assunto: Avaliação Ciclo Avaliativo 2025-Ponderação Curricular.			

Considerando que:

1. Nos termos do disposto nos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), adaptado à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, a avaliação do desempenho pode, em determinadas situações legalmente previstas, ser efetuada através de ponderação curricular;
2. O Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do 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;
3. O n.º 6 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, determina que a ponderação curricular é realizada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço;
4. Está em causa, a avaliação dos trabalhadores que não puderam ser avaliados por factos que são alheios à sua vontade;
5. Durante o ciclo avaliativo de 2025, não foi possível levar a cabo a normal avaliação de desempenho, de acordo com o previsto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;
6. Importa assegurar a regular tramitação dos procedimentos de avaliação por ponderação curricular, garantindo a respetiva concretização nos termos legalmente previstos;
7. Na sequência das alterações impostas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro e conforme a reunião do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) do Município de Mourão, de 21 de abril de 2026, foi deliberado por unanimidade, aprovar a atualização dos critérios para a avaliação por ponderação curricular e respetiva valorização.



Determino, ao abrigo da competência prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, conjugada com o disposto no n.º 6 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, o seguinte:

- a) Sempre que não seja possível a realização da avaliação por ponderação curricular pelo imediato superior hierárquico do trabalhador, por ausência, impedimento ou inexistência de relação hierárquica direta, é designado como avaliador o superior hierárquico seguinte;
- b) O avaliador designado deverá proceder à análise curricular, elaboração da proposta de avaliação e demais atos inerentes ao procedimento de ponderação curricular, submetendo-a posteriormente ao Conselho Coordenador da Avaliação, nos termos legais aplicáveis;
- c) O presente despacho aplica-se a todos os trabalhadores do Município de Mourão que requeiram avaliação por ponderação curricular ao abrigo da legislação em vigor;
- d) Que se proceda à publicação em anexo do presente despacho, os critérios para a avaliação por ponderação curricular e respetiva valorização;
- e) Que seja dado conhecimento a todos os avaliadores, procedendo-se ainda à respetiva divulgação interna.

Paços do Município de Mourão, 11 de maio de 2026,

P' O Presidente da Câmara Municipal

Assinado por: **MARIA LUÍSA POUPINHA RALO**

Num. de Identificação: 11269434

Data: 2026.05.11 17:13:52+01'00'

Dr. João Filipe Cardoso Fernandes Fortes



Município de Mourão

www.cm-mourao.pt

Departamento de Gestão Municipal – Recursos Humanos

CÂMARA MUNICIPAL DE MOURÃO

AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR

(Art.º43º da Lei n.º66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua versão atualizada)

1. ELEMENTOS DE IDENTIFICAÇÃO

MUNICÍPIO DE MOURÃO



NIF	5	0	1	2	0	6	6	3	9
------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

(A preencher pelo avaliador)

Avaliador	
Cargo	
NIF	

Avaliado	
Carreira/Categoria	
Unidade orgânica	
NIF	

Período em avaliação	01 / 01 / 2025	a	31 / 12 / 2025
----------------------	----------------	---	----------------

A aplicação dos presentes critérios deve assegurar uma avaliação global justa, equilibrada e não penalizadora, garantindo que a ausência de determinados elementos curriculares não prejudica a classificação final quando tal resulte da natureza das funções exercidas ou da inexistência de oportunidade funcional.

Deve ainda ser privilegiada a valorização do percurso profissional efetivamente desenvolvido, em conformidade com os princípios da igualdade, proporcionalidade e valorização do trabalho em funções públicas.

A ponderação curricular (PC) terá a valoração máxima de 5 pontos e será obtida pela média aritmética ponderada das pontuações nos parâmetros considerados/elementos curriculares dos últimos três anos, cada um deles com um valor máximo de 5 pontos, com base na seguinte fórmula:

$$PC = 20\%HAP + 40\%EP + 25\%VC + 15\%ECDIPS$$



Em que:

PC = Ponderação Curricular

HAP = Habilitações Académicas e Profissionais

EP = Experiência Profissional

VC = Valorização Curricular

ECDIPS = Exercício de Cargos Dirigentes, de Coordenação, de Interesse Público ou Social

O parâmetro ECDIPS integra, quando aplicável, as seguintes componentes:

ECD = Exercício de cargos dirigentes ou de coordenação

ECIP = Exercício de funções de interesse público

ECIS = Exercício de funções de interesse social

Na aplicação da presente fórmula, deve assegurar-se que a ausência de exercício de funções enquadráveis no parâmetro ECDIPS não constitui fator penalizador, designadamente quando tal resulte da natureza das funções exercidas ou da inexistência de oportunidade funcional, sendo garantida uma avaliação proporcional e equitativa do percurso profissional do trabalhador.

2 - Habilitações Académicas e Profissionais(HAP) – ponderação 20%

2.1 – Técnico Superior

Habilitação Legalmente exigida - Licenciatura	3 valores	
Pós-Graduação, em areas de interesse para o serviço	4 valores	
Mestrado, em areas de interesse para o serviço	5 valores	
Douturamento, em areas de interesse para o serviço	6 valores	

2.1– Assistente Técnico

Habilitação Equiparada para efeitos profissionais	2 valores	
Habilitação Legalmente Exigível	3 valores	
Habilitação Superior à exigível	5 valores	

2.2 – Assitente Operacional

Escolaridade Obrigatória ajustável à idade	2 valores	
Superior ao 9º.Ano	3 valores	



Igual ou Superior ao 12ºAno	5 valores	
-----------------------------	-----------	--

3. Experiência Profissional

O elemento Experiência Profissional (EP) visa avaliar o desempenho efetivo de funções, cargos ou atividades exercidas no período em análise, considerando não apenas o tempo de serviço, mas também a natureza, relevância e qualidade das funções desempenhadas.

A avaliação deve atender, designadamente, aos níveis de responsabilidade técnica, complexidade, autonomia, polivalência, iniciativa e resultados alcançados no exercício das funções.

A experiência profissional é declarada pelo trabalhador, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse, sendo posteriormente confirmada pelo respetivo superior hierárquico ou pela entidade onde as funções foram exercidas.

Para efeitos de valorização, consideram-se ações e projetos de relevante interesse, nomeadamente:

- Participação em grupos de trabalho, comissões, estudos e projetos internos ou externos, em representação do serviço;
- Exercício de funções de formador;
- Realização de conferências, palestras ou ações de divulgação técnica;
- Participação em iniciativas que contribuam para a melhoria do serviço, inovação ou criação de valor público.

A valoração do elemento EP resulta da ponderação autónoma das seguintes componentes:

TS – Tempo de serviço na carreira

DFE – Descrição das funções efetivamente exercidas

AP – Participação em ações e projetos de relevante interesse

$$EP = (TS \times 30\%) + (DFE \times 40\%) + (AP \times 30\%)$$

3.1 Tempo de Serviço(TS)- Correspondente ao tempo de serviço, reportado a 31 de dezembro do ano a que respeita a avaliação, em anos completos, de acordo com a seguinte escala:

Até 3 anos	2 valores	
De 3 a 5 anos	3 valores	
Superior a 5 anos	5 valores	



3.2 – Descrição das Funções Efetivamente Exercidas (DFE)

Avalia a natureza e qualidade das funções desempenhadas, considerando:

Grau de responsabilidade e autonomia; Complexidade técnica das tarefas; Capacidade de adaptação e polivalência; Contributo para os resultados do serviço.

Escala de valoração:

Funções de reduzida complexidade e autonomia	2 valores	
Funções com autonomia e responsabilidade moderadas	3 valores	
Funções de elevada complexidade, responsabilidade e impacto organizacional	5 valores	

3.3 Ações e Projetos de relevante interesse (AP) – Corresponde às ações ou projetos realizados nos últimos 3 anos incluindo ao ano da avaliação. A participação em ações ou projetos de relevante interesse a considerar são os seguintes:

- Designação e participação em grupos de trabalho, comissões, júris (efetivos) de concurso ou equiparados;
- Designação e participação em estudos ou projetos internos e externos em representação do serviço;
- participação como orador/formador em seminários, conferências, palestras, coloquios ou outros equiparados;
- outras funções de especial relevância fundamentalmente reconhecida pelo avaliador.

Sem participação relevante identificada	2 valores	
Participação pontual em ações ou projetos	3 valores	
Participação regular ou com impacto relevante	4 valores	
Participação destacada, com elevado contributo ou coordenação de iniciativas	5 valores	

4. Valorização curricular(VC)

A Valorização Curricular (VC) visa avaliar o investimento do trabalhador na sua qualificação e desenvolvimento profissional, através da frequência de ações de formação, aperfeiçoamento técnico e aquisição de competências relevantes para o desempenho das funções.

Devem ser consideradas todas as ações de formação frequentadas no período em análise, independentemente da sua duração, desde que relacionadas com as funções exercidas ou com áreas de interesse para o serviço.



Sem formação ou com formação até 20 horas	2 valores	
Mais de 20 horas até 60 horas de formação	3 valores	
Superior a 60 horas de formação	5 valores	

5. Exercícios Cargo dirigente(ECD)/ Funções de Chefia(FC)

O presente parâmetro visa avaliar o exercício de funções de direção, coordenação, chefia ou outras funções de especial responsabilidade, incluindo aquelas que, não correspondendo a cargos formais, envolvam liderança funcional, coordenação de equipas, responsabilidade técnica acrescida ou participação relevante em atividades de interesse público ou organizacional.

A avaliação deve considerar não apenas a existência de cargos formais, mas também o efetivo exercício de responsabilidades, designadamente ao nível da coordenação de tarefas, gestão de processos, acompanhamento de equipas ou contributo relevante para o funcionamento do serviço.

5.1 – Técnico Superior

Sem exercício de cargos dirigentes ou funções formais de coordenação	2 Valores	
Exercício de funções de coordenação técnica, liderança funcional ou participação relevante em projetos	3 valores	
Exercício de cargos dirigentes intermédios ou funções de elevada responsabilidade	4 valores	
Exercício de cargos dirigentes superiores	5 valores	

5.2 – Assistente Técnico

Sem cargos formais de chefia, mas com desempenho regular das funções	2 Valores	
Exercício de funções de coordenação funcional, apoio à chefia ou supervisão de tarefas	3 valores	
Exercício de funções de chefia até 10 trabalhadores	4 valores	
Exercício de funções de chefia de mais de 10 trabalhadores	5 valores	



5.3 – Assistente Operacional

Sem cargos formais de chefia (encarregado), com desempenho adequado das funções	2 Valores	
Exercício de funções de coordenação informal ou apoio à organização do trabalho	3 valores	
Exercício de funções de encarregado até 10 trabalhadores	4 valores	
Exercício de funções de encarregado de mais de 10 trabalhadores	5 valores	

6. Exercício de Cargos de Interesse público(ECIP)

O presente parâmetro visa avaliar o exercício de funções ou atividades de reconhecido interesse público, desenvolvidas no âmbito ou fora da organização, desde que relevantes para o desempenho profissional, valorização institucional ou contributo para a comunidade.

São consideradas, designadamente:

Participação em órgãos, comissões, júris ou grupos de trabalho de natureza institucional;

Exercício de funções em entidades públicas ou representativas;

Participação em iniciativas de interesse público relevante, devidamente reconhecidas.

Sem exercício de funções de interesse público	3 valores	
Exercício de funções até 3 anos	4 valores	
Exercício de funções superior a 3 anos	5 valores	

7. Exercício de cargos de Interesse Social (ECIS)

O presente parâmetro visa avaliar o exercício de funções ou atividades de reconhecido interesse social, designadamente aquelas que contribuam para o desenvolvimento comunitário, coesão social, voluntariado ou intervenção cívica relevante.

São consideradas, nomeadamente:

Participação em associações, instituições ou organizações de carácter social, cultural, desportivo ou humanitário;

Exercício de funções em entidades sem fins lucrativos;

Desenvolvimento de atividades de voluntariado ou intervenção social com impacto relevante na comunidade.

Sem exercício de funções de interesse social	3 valores	
Exercício de funções até 3 anos	4 valores	



Exercício de funções superior a 3 anos	5 valores	
--	-----------	--

Resultado Global da Ponderação Curricular

A ponderação curricular (PC) traduz-se numa escala de 0 a 5 valores e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos diferentes parâmetros de avaliação, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = 20\% \text{ HAP} + 40\% \text{ EP} + 25\% \text{ VC} + 15\% \text{ ECDIPS}$$

Em que:

HAP = Habilitações Académicas e Profissionais

EP = Experiência Profissional

VC = Valorização Curricular

ECDIPS = Exercício de Cargos de Direção, Coordenação, Interesse Público ou Social

A pontuação final da avaliação quantitativa é expressa até às centésimas e quando possíveis milésimas. A avaliação final é expressa na escala de avaliação quantitativa e qualitativa relativa a diferenciação de desempenhos prevista nos termos do n.º 3, do artigo 43º, da Lei n.º 66-B/2007, inserindo-se as avaliações curriculares nas percentagens de diferenciação de desempenhos do Município de Mourão (percentagem máxima de 30% para as avaliações finais de desempenho, muito bom e de entre estas, 10% do total de trabalhadores para o reconhecimento de desempenho de excelente), da seguinte forma:

MENÇÃO QUANTITATIVA	MENÇÃO QUALITATIVA	ASSINALE COM (X)
4 a 5 valores	Muito Bom	
3,500 a 3,999 valores	Bom	
2 a 3,499 valores	Regular	
1 a 1,999 valores	Inadequado	

Data da avaliação: ___ / ___ / _____

O Avaliador: _____

Data de conhecimento: ___ / ___ / _____

O Avaliado: _____



Município de Mourão

www.cm-mourao.pt

Departamento de Gestão Municipal – Recursos Humanos

Data de homologação: ____ / ____ / _____

O Presidente da Câmara: _____