

CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR

I

1 - Considerando que no ciclo avaliativo 2025, e até à sua revisão, aplicar-se-á o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, com a necessária adaptação ao disposto nos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na versão em vigor, aplicável à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, no que se refere aos critérios de ponderação curricular e respetiva valoração, esta avaliação deverá realizar-se de acordo com a aplicação dos critérios aqui estabelecidos.

1.1 – Os elementos a ponderar são:

- a) Habilitações Académicas e Profissionais;
- b) Experiência Profissional;
- c) Valorização Curricular;
- d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

De acordo com o n.º 2 do art.º 3.º do supracitado despacho normativo, “nas carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2, o elemento de ponderação curricular *exercício de cargos dirigentes*, referido na alínea d) é substituído por exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos”.

1.2 - A ponderação curricular, quando aplicável, é solicitada pelo trabalhador em requerimento próprio, até 31 de dezembro do ano civil da avaliação em causa;

1.3 - O pedido de ponderação curricular é obrigatoriamente acompanhado do currículo do trabalhador, referente ao ano a avaliar, bem como de todos os documentos comprovativos e outra documentação que o trabalhador considere relevante – n.º 1, art.º 2.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

1.4 – Apenas serão considerados para valoração os factos constantes do curriculum que sejam devidamente comprovados através de documento idóneo anexo ao curriculum vitae.

2 – Nestes termos, os critérios de ponderação e respetiva valoração são os seguintes:

A) - (HAP) - Habilitações Académicas e Profissionais:

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

De acordo com o n.º 3 do art.º 4.º da legislação supra referenciada, na valoração destes elementos, são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira:

Inferior à exigida à data de integração na carreira	3
Exigida à data da integração na carreira	5

B) – (EP) Experiência Profissional:

O elemento Experiência Profissional (EP) pondera e valora o desempenho efetivo de funções, cargos ou atividades, exercidos no biénio a que diz respeito, 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, devidamente confirmados pela entidade onde foram efetuados.

São consideradas ações ou projetos de relevante interesse, designadamente, aqueles que envolvam estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, autoria ou coautoria de livros, artigos ou outras publicações de carácter técnico, bem como aqueles que permitiram alcançar resultados relevantes, desde que devidamente comprovados com documento anexo ao curriculum vitae.

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Funções, cargos ou atividades cuja descrição não permita identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequados ao grau de complexidade funcional da carreira.	1
Funções, cargos ou atividades cuja descrição permita identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequados ao grau de complexidade funcional da carreira.	3
Funções, cargos ou atividades cuja descrição permita identificar ações ou projetos de relevante interesse e/ou boas práticas ou o alcance de resultados relevantes com benefícios concretos para os trabalhadores ou para a atividade da Câmara Municipal.	5

C) – (VC) – Valorização Curricular:

Na valorização curricular são ponderadas as participações em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, realizadas nos últimos 3 anos, conforme disposto no n.º 1 do art.º 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na redação atual.

Para esse efeito consideram-se os cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios, diretamente relacionadas com a área funcional e o posto de trabalho do/a avaliado/a, e devidamente comprovados através de documento anexo ao curriculum vitae.

Neste elemento, de acordo com o n.º 3 do art.º 6.º do Despacho normativo n.º 4-A/2010, de 8/2, são também consideradas as habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data de integração do trabalhador na respetiva carreira.

A valoração faz-se, por carreira, de acordo com o quadro infra:

Técnico Superior

Participação em ações de formação até 100 horas, inclusive.	1
Participação em ações de formação superior a 100 horas e inferior a 200 horas	3
Participação em ações de formação igual ou superior a 200 horas ou habilitação superior à exigida à data da integração na carreira.	5

Assistente Técnico

Participação em ações de formação com duração total inferior a 60 horas.	1
Participação em ações de formação com duração total entre 60 e 150 horas	3
Participação em ações de formação com duração superior a 150 horas ou habilitação superior à exigida à data da integração na carreira.	5

Assistente Operacional

Sem ações de formação ou formação até 30 horas, inclusive.	1
Participação em ações de formação superior a 30 horas e até 60 horas, inclusive.	3
Participação em ações de formação igual ou superior a 60 horas ou habilitação superior à exigida à data da integração na carreira.	5

D) – (EC) – Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social:

Este elemento pondera e valora o exercício dos cargos previstos nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, de acordo com o quadro infra:

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 reconhecido interesse público ou relevante interesse social até 3 anos	3
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social superior a 3 anos	5

Os cargos ou funções de relevante interesse público ou social que constem do currículo, só serão ponderados desde que sejam devidamente comprovados através de documento anexo ao mesmo.

II

1 – A avaliação por ponderação curricular (PC), bem como cada fator nela considerado, será valorado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = (0,1 \times HAP) + (0,55 \times EP) + (0,2 \times VC) + (0,15 \times EC)$$

ou, quando EC=1

$$PC = (0,1 \times HAP) + (0,60 \times EP) + (0,2 \times VC) + (0,10 \times EC)$$

Em que:

PC – Ponderação Curricular;

HAP – Habilitações Académicas e Profissionais;

EP – Experiência Profissional;

VC – Valorização Curricular;

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

A pontuação final da avaliação quantitativa é expressa até às centésimas, e quando possível, milésimas.

III

1 - Quando a duração da formação seja indicada em dias, semanas ou meses, far-se-á a sua conversão da seguinte forma:

- A cada dia correspondem 6 horas;
- A cada semana correspondem 5 dias;
- A cada mês correspondem 4 semanas.

Se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 6 horas.

IV

1 - A avaliação final é expressa na escala de avaliação quantitativa e qualitativa relativa à diferenciação de desempenhos prevista nos termos do n.º 3 do artigo 43.º, da Lei n.º 66-B/2007, inserindo-se as avaliações curriculares nas percentagens de diferenciação de desempenhos da Câmara Municipal (percentagem máxima de 30%, para as avaliações finais de desempenho Bom; 30% para as avaliações de desempenho Muito Bom e, de entre estas, 10% do total de trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente), da seguinte forma:

- Desempenho Excelente, correspondente a uma avaliação final de 4,000 a 5,000 valores e aplicação dos procedimentos referidos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- Desempenho Muito Bom, correspondente a uma avaliação final de 4,000 a 5,000 valores;
- Desempenho Bom, correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 3,500 a 3,999 valores;
- Desempenho Regular, correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 2,000 a 3,499 valores;
- Desempenho Inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999 valores.

V

Os critérios ora definidos vigorarão para as avaliações por ponderação curricular decorrentes do processo avaliativo do ano 2025 e seguintes.

Município de Lagoa, 28 de novembro de 2025.