



Habituação  
J  
SR  
K

## ANEXO I

### **CrITÉrios a aplicar na Realização de Ponderação Curricular para os anos 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 Carreira de Técnico Superior**

#### **1. Ponderação curricular**

1.1. De acordo com o previsto no artigo 43.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro na sua actual redacção, conjugado com o disposto no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de Fevereiro, publicado na 2.ª Série do DR n.º 26, de 8 de Fevereiro, na ponderação curricular do currículo do titular da relação jurídica de emprego público, são considerados os seguintes elementos, com base em documentação relevante:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência Profissional;
- c) A Avaliação curricular;
- d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou interesse relevante social.

Desta forma, as componentes a avaliar correspondem:

- **Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)** - Respeitam apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou a que este esteja equiparado;
- **Experiência Profissional (EP)** - pondera e valora o tempo efectivo de desempenho de funções públicas na carreira;
- **Avaliação Curricular (AC)** - Considera-se a participação em acções de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas e consideradas relevantes para o exercício das funções desenvolvidas pelas autarquias, nos últimos 5 anos. O prazo dos 5 anos são ponderados em função do ano de avaliação em questão, incluindo-se sempre nele esse ano em avaliação;
- **Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECD)**, serão consideradas relevantes para o exercício das funções desenvolvidas em autarquias locais e como tal definidos nos termos dos artigos 7.º e 8.º do referido Despacho Normativo.



*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

1.2. Cada um dos elementos de ponderação curricular, excepto as "Habilitações Académicas e Profissionais", é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, sendo a avaliação final expressa nas seguintes menções:

Desempenho relevante – de 4 a 5 valores;

Desempenho adequado – de 2 a 3,999 valores;

Desempenho inadequado – de 1 a 1,999 valores.

## 2. Prazo limite para apresentação do pedido de ponderação curricular

2.1. O prazo limite para apresentação do pedido de ponderação curricular é de 10 dias úteis a contar da notificação do suprimento da falta de Avaliação.

2.2. O requerimento de ponderação curricular deverá ser acompanhado do currículo do Trabalhador, o qual deverá ter em anexo a documentação comprovativa das funções ou cargos ali invocados, de formações, conferências, seminários, congressos e outros que o Trabalhador considere relevantes.

## 3. Critérios de Ponderação Curricular

3.1. A **Habilitação Académica e Profissional (HAP)** considera a habilitação que corresponda a grau académico ou a que este esteja equiparado e será pontuada de acordo com o seguinte critério:

Licenciatura pós Tratado de Bolonha	3 Pontos
Licenciatura pré Tratado de Bolonha ou Licenciatura pós Tratado de Bolonha + Mestrado	5 Pontos

3.2. A **Experiência Profissional (EP)**, pondera e valora o tempo efectivo de desempenho de funções públicas na carreira e será pontuada de acordo com o seguinte critério:

Até 6 meses	1 Ponto
Mais de 6 meses e menos de 2 anos	3 Pontos
2 ou mais anos	5 Pontos



*Handwritten notes and signatures in blue ink, including the name 'F. Rodrigues' and initials 'SR' and 'SL'.*

3.3. Na **Avaliação Curricular (AC)**, pondera a participação em acções de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas e consideradas relevantes para o exercício das funções desenvolvidas pelas autarquias, nos últimos 5 anos, considerando-se os seguintes termos:

Frequência de acções de formação até 14 horas	1 Ponto
Frequência de acções de formação de 15 horas até 28 horas.	3 Pontos
Frequência de acções de formação igual ou superior a 29 horas.	5 Pontos

3.4. Relativamente à pontuação do **exercício dos cargos de dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECD)**, serão consideradas relevantes para o exercício das funções desenvolvidas em autarquias locais e como tal definidos nos termos dos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de Fevereiro, nos seguintes termos:

Não exercício de cargos ou função de relevante interesse público ou relevante interesse social	1 Ponto
Exercício de cargos ou função de relevante interesse público ou relevante interesse social por um período de 5 anos	3 Pontos
Exercício de cargos ou função de relevante interesse público ou relevante interesse social por um período superior a 5 anos	5 Pontos

#### 4. Classificação e Avaliação Final

4.1. A ponderação Curricular será obtida pela média ponderada das pontuações obtidas nos parâmetros considerados de acordo com a seguinte expressão:

$$PC = (10\% HAC) + (55\% EP) + (20\% AC) + (15\% ECD)$$

4.2. No caso de ser atribuída a pontuação de 1 ao conjunto de elementos relativos ao exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, a ponderação relativa à experiência profissional sobe para 60%



*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'H. B. S. S. S.', 'J. P.', 'S. R.', and 'R. C.'.*

e a relativa ao exercício dos referidos cargos ou funções desce para 10%, mantendo-se os restantes nos seus precisos termos, pelo que a fórmula a aplicar será:

$$PC = (10\% HAC) + (60\% EP) + (20\% AC) + (10\% ECD)$$

4.3. As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final serão expressos até às centésimas e, quando possível até às milésimas.

## 5. Diferenciação de desempenhos

- 5.1. Face ao disposto no n.º 3 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua actual redacção, nas avaliações resultantes da ponderação curricular terão de ser respeitadas as regras relativas à diferenciação de desempenhos (percentagem máxima de 25% para as avaliações finais de desempenho relevante e, de entre estas, 5% do total dos Trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente;
- 5.2. No caso de serem ultrapassadas as quotas a que se refere o artigo 75.º da referida Lei, descem para a menção imediatamente inferior as avaliações que tenham obtido menor classificação quantitativa.
- 5.3. No caso de ser necessário proceder a desempate entre Trabalhadores que tenham a mesma classificação final aplicam-se os critérios de desempate previstos no artigo 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua redacção actual.