

MATRIZ PARA PONDERAÇÃO CURRICULAR 2026

(De acordo com o disposto no artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro na sua atual redação e Despacho normativo nº 4-A/2010, de 04 de Fevereiro)

1.BASES DA AVALIAÇÃO

A presente matriz de avaliação tem por base a ponderação curricular do trabalhador, elaborada nos termos do artigo nº 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua atual redação que a seguir se transcreve:

Artigo 43º

Ponderação curricular

1 - A avaliação por ponderação curricular é diferenciada por graus de complexidade funcional e funções desempenhadas e traduz-se na avaliação do currículo do trabalhador, referente aos últimos três anos, sendo considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional e a valorização curricular;
- c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.

2 - A avaliação é solicitada pelo trabalhador, até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação, em requerimento apresentado ao dirigente máximo do serviço competente, acompanhado da documentação que o trabalhador considere relevante, podendo juntar declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

3 - A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação final qualitativa e quantitativa ou o reconhecimento de mérito significando desempenho excelente, de acordo com o estabelecido nos artigos 50.º e 51.º, bem como as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas na presente lei.

4 - A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em ata, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.

5 - Os critérios referidos no número anterior podem ser estabelecidos uniformemente para todos os serviços por despacho normativo do membro do Governo responsável pela Administração Pública.

6 - A avaliação por ponderação curricular é realizada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço.

7 - A fim de garantir o cumprimento dos prazos previstos na presente lei, devem os serviços informar, na primeira quinzena de dezembro do ano que antecede a avaliação, os trabalhadores abrangidos pelo disposto nos n.os 5 a 7 do artigo 42.º, que não disponham de avaliação anterior que releve ou pretendam a sua alteração, que devem requerer a avaliação por ponderação curricular, nos termos do presente artigo.

MATRIZ PARA PONDERAÇÃO CURRICULAR 2026

(De acordo com o disposto no artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro na sua actual redacção e Despacho normativo nº 4-A/2010, de 04 de Fevereiro)

CARREIRAS TÉCNICO SUPERIOR ASSISTENTE TÉCNICO ASSISTENTE OPERACIONAL

1.2 A metodologia de avaliação pressupõe:

1.2.1 Que as componentes de avaliação, no seguimento do explicitado no nº 1 do referido artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro na sua actual redacção, correspondem às:

- i) Habilitações académicas e profissionais (Hap);
- ii) Valorização curricular traduzida em ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as funções que exerce, no ano(s) a que diz(em) respeito a(s) notação(ções) (Vc);
- iii) Experiência profissional, no ano(s) a que diz(em) respeito a(s) notação(ções) (Ep).
- iv) O exercício de cargos dirigentes ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical (Ar).

1.2.2 Que a valoração de cada uma das componentes de avaliação deva ser feita, em números inteiros, de 1 a 5. A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada componente nos seguintes termos:

Desempenho Muito Bom:	de 4 a 5 valores;
Desempenho Bom:	de 3,500 a 3,999;
Desempenho Regular:	de 2 a 3,499;
Desempenho Inadequado:	de 1 a 1,999

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

1.2.3 Que a quantificação da avaliação se exprima na ponderação curricular (P) obtida pela média aritmética ponderada das pontuações obtidas nos parâmetros considerados, de acordo com a seguinte expressão:

$$P = \frac{1Hap + 2Vc + 1Ep1 + 4,5EP2 + 1,5Ar}{10}$$

em que:

P = Ponderação curricular.

Hap = Habilitações Académicas e Profissionais;

Vc = Valorização curricular;
Ep= Experiência Profissional
Ar – Atividades Relevantes.

MATRIZ PARA PONDERAÇÃO CURRICULAR 2026

De acordo com o disposto no artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro na sua atual redação e Despacho normativo nº 4-A/2010, de 04 de Fevereiro.

2. BASES DE AVALIAÇÃO ESPECIFICAS

2.1 As habilitações académicas (Hap) são quantificadas em função da seguinte relação:

Critérios de Valorização	Pontuação
Habilitações académicas mínimas exigidas	3
Habilitações académicas superiores às exigidas	5

2.2 A valorização curricular traduzida nas ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as funções que exerce (Vc) são quantificadas em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Sem qualquer ação de formação ou frequência de ações sem interesse para as funções que exerce, no biénio a que diz respeito a ponderação curricular.	1
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as funções que exerce, de duração até 24 horas, no biénio a que diz respeito a ponderação curricular.	3
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as funções que exerce, de duração superior a 24 horas, no biénio a que diz respeito a ponderação curricular.	5

Nota: um dia de formação equivale a sete horas.

2.3 A experiência profissional (Ep) é quantificada em função das pontuações obtidas nos parâmetros considerados abaixo:

Em que:

Ep1 = Tempo de serviço na carreira, reportado a 31 de Dezembro de 2026.

Ep2 = Desempenho de funções

Critérios de Valorização – Ep1	Pontuação
Até 10 anos de serviço na carreira	3
Com mais de 10 anos de serviço na carreira	5

CrITÉrios de ValorizaÇão – Ep2	Pontuação
Desempenho inadequado de funções com realização de tarefas que correspondem às do posto de trabalho ocupado, no biênio a que diz respeito a ponderação curricular.	1
Desempenho adequado de funções com realização de tarefas que correspondem às do posto de trabalho ocupado, no biênio a que diz respeito a ponderação curricular.	3
Desempenho de funções com a realização de tarefas que ultrapassam as exigidas pelo posto de trabalho ocupado, no biênio a que diz respeito a ponderação curricular.	5

2.4. O exercício de **Atividades Relevantes (Ar)**, previsto nos artigos 7º e 8º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 04/02/2010, é quantificado em função da seguinte relação:

CrITÉrios de ValorizaÇão	Pontuação
Não exerceu funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical, no biênio a que diz respeito a ponderação curricular.	1
Exerceu funções de relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical, no biênio a que diz respeito a ponderação curricular.	3
Exerceu funções de reconhecido interesse público, no biênio a que diz respeito a ponderação curricular.	5

2.5. Para os trabalhadores que não exerceram funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, são atribuídas as seguintes ponderações, tal como previsto nº 4 do artigo 9º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 04 de Fevereiro.

$$P = \frac{1Hap + 2Vc + 1,5EP1 + 4,5EP2 + 1Ar}{10}$$

Em que:

P = Ponderação curricular.

Hap = Habilitações Académicas e Profissionais;

Vc = Valorização curricular;

Ep= Experiência Profissional;

Ar – Atividades Relevantes.