

## **ANEXO III**

*(Ata n.º 1 / 2026 do CCA)*

### **CrITÉRIOS a aplicar na avaliação por ponderação curricular**

#### **Carreiras de complexidade funcional 1**

(Assistente Operacional)

Nos termos do n.º 4 do artigo 40.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual, conjugado com o n.º 7 do artigo 39.º do mesmo diploma, são aprovados os critérios a aplicar à avaliação por ponderação curricular dos trabalhadores integrados em carreiras de complexidade funcional 1.

#### **I — Princípios e regras gerais**

##### **1 — Elementos a considerar**

Na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego público são considerados, designadamente:

- a) Habilitações académicas e profissionais;
- b) Experiência profissional e valorização curricular;
- c) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.

##### **2 — Expressão da avaliação**

A ponderação curricular exprime-se:

- na escala de avaliação final qualitativa e quantitativa; ou
- no reconhecimento de mérito correspondente a desempenho excelente, nos termos do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual.

##### **3 — Desempenho excelente**

O reconhecimento de desempenho excelente depende de proposta fundamentada, suscetível de justificar o reconhecimento de mérito, com identificação dos contributos relevantes prestados para o serviço, apresentada:

- pelo avaliado, juntamente com o respetivo requerimento; ou
- pelo avaliador, acompanhada da proposta de avaliação.

#### 4 — Ficha da Ponderação Curricular e Período de Referência

A avaliação é realizada através da ficha constante em anexo, reportada ao último período de avaliação em falta.

4.1 — A ponderação dos critérios tem, em regra, por referência os últimos três anos até ao termo do período em avaliação.

4.2 — Em cada critério, a valoração não pode exceder cinco pontos.

#### II — Critérios e fórmula classificativa

A avaliação final resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Avaliação final} = \frac{\text{HA} + 3\text{EVC} + \text{ECDFCC}}{5}$$

Em que:

- **HA** = Habilitações académicas e profissionais
- **EVC** = Experiência profissional e valorização curricular
- **ECDFCC** = Exercício de cargos dirigentes ou funções de chefia ou de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social

#### 1 — Habilitações Académicas e Profissionais (HA)

Entende-se por:

- **Habilitação académica:** grau académico ou equivalente;
- **Habilitação profissional:** curso legalmente reconhecido.

A pontuação das habilitações académicas e profissionais será pontuada da seguinte forma:

#### Assistente Operacional

Habilitação legalmente exigível à data da integração do trabalhador na respetiva carreira	3
9.º Ano de Escolaridade	4
12.º Ano de escolaridade ou superior	5

## 2 — Experiência Profissional e Valorização Curricular (EVC)

A valorização deste parâmetro será efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EVC = \frac{TS + FP + 2EP}{4}$$

### 2.1. TS — Tempo de serviço

Corresponde ao tempo de serviço na categoria (grau), reportado a 31 de dezembro do ano a que respeita a avaliação, em anos completos, a valorizar de acordo com a seguinte escala:

Até 5 anos	3
>= 5 anos e <= 10 anos	4
> 10 anos	5

### 2.2. FP — Formação profissional (últimos 3 anos)

Corresponde ao volume de horas de formação profissional obtida nos últimos três anos em áreas relevantes para o desempenho das funções, a avaliar de acordo com a seguinte escala:

Até 30 horas	3
> 30 horas e <= 90 horas	4
> 90 horas	5

Nota: Inclui ações de formação, congressos, seminários, etc.  
Sem carga horária indicada: contam como 2h/dia.

### 2.3. EP — Exercício de funções relevantes (últimos 3 anos)

Corresponde ao tempo de exercício de funções inerentes ao conteúdo funcional da carreira e no âmbito das atribuições e competências do IDR, IP-RAM, incluindo o exercício de cargos dirigentes ou funções de chefia ou de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, nos últimos três anos, a valorizar de acordo com a seguinte escala:

Até 1 ano	3
> 1 anos e <= 2 anos	4
> 2 anos	5

### **3 —Exercício de cargos dirigentes ou funções de chefia ou de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECDFCC)**

A valorização deste parâmetro será efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$ECDFCC = \frac{2CDFCC + 2CFIP + CFIS}{5}$$

Em que:

- **CDFCC** – Exercício de cargos dirigentes ou funções de chefia ou coordenação
- **CFIP** – Exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público
- **CFIS** – Exercício de cargos ou funções de relevante interesse social

A avaliação de cada um destes parâmetros será efetuada com base no tempo de exercício dos cargos ou funções a que se referem, nos últimos três anos, de acordo com a seguinte escala:

Não exerceu	3
>= 1 dia e <= 2 anos	4
> 2 anos	5

#### **3.1. Cargos dirigentes ou funções de chefia ou coordenação (CDFCC)**

São considerados cargos dirigentes apenas os cargos de direção intermédia ou equiparados, previsto na Lei n.º 2 /2004, de 15 de janeiro.

São consideradas funções de chefia ou de coordenação apenas aquelas previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, ou em legislação específica regional.

### **3.2. Cargos ou funções de interesse público (CFIP) incluem, designadamente:**

- Cargos políticos
- Altos cargos públicos, designadamente cargos de direção superior
- Cargos ou funções em gabinetes governamentais
- Funções em órgãos regionais
- Outros cargos reconhecidos no respetivo instrumento de designação

Abrangidos por legislação como:

- Lei n.º 52/2019, de 31 de julho, na sua redação atual;
- Decreto-lei n.º 11/2012, de 20 de janeiro;
- Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na sua redação atual;
- Decreto Legislativo Regional n.º 12/2010/M de 5 de agosto, na sua redação atual e Lei n.º 71/2007, de 27 de março;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

### **3.3. Cargos ou funções de interesse social (CFIS) incluem:**

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.

### III — Avaliação Final

A avaliação final é expressa na seguinte escala de avaliação qualitativa e quantitativa:

De entre os Muito Bons validados e propostos para reconhecimento de desempenho Excelente	Excelente
De 4 a 5 valores	Muito Bom
De 3.5 a 3.999 valores	Bom
De 2 a 3.499 valores	Regular
De 1 a 1.999 valores	Inadequado

De entre os **Muito Bons validados pelo CCA**, pode ser reconhecido, por aquele conselho:

**Desempenho Excelente.**

### IV — Validação

As propostas de avaliação de muito bom e bom, resultantes da ponderação curricular são submetidas a validação do CCA, nos termos do artigo 60.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, na sua redação atual.