



Critérios de avaliação e valoração para os casos de avaliação de desempenho através de ponderação curricular

A lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, no artigo 42.º, prevê que nos casos em que não seja possível realizar a avaliação do desempenho nos termos nela previstos, a mesma seja efetuada pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente designado pelo respetivo dirigente máximo. Esta avaliação traduz-se em ponderação curricular, a qual respeita os termos previstos no artigo 43º da mesma lei, com base em critérios fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação e pelo despacho normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, publicado no Diário da República, II série, de 8 de fevereiro.

A – Critérios de ponderação

Conforme disposto nos diplomas atrás referidos, na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego público são considerados os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional;
- c) A valorização curricular;
- d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (substituído pelo exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos, para as carreiras de complexidade funcional 1 e 2).

A ponderação curricular é solicitada pelo trabalhador, no início do ano civil imediato ao período a que a mesma respeita, em requerimento apresentado ao dirigente máximo do seu serviço de origem, o qual deve ser acompanhado do currículo do trabalhador, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades, bem como de outra documentação que o trabalhador considere relevante, conforme modelo em anexo.

Em cada elemento de avaliação (alíneas a), b), c) e d) supra referidas) será atribuída uma pontuação de 1, 3 ou 5, não podendo, em qualquer caso, ser atribuída pontuação inferior a 1; nem poderá, em cada caso, ser acumulada uma pontuação com outra (1 e 3, 1 e 5, 3 e 5).





B – Valoração dos critérios de ponderação

1 - Habilitações académicas e profissionais (HAP)

São consideradas:

A habilitação académica - a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada;

A habilitação profissional - a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado;

As habilitações que eram legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira;

De acordo com as seguintes pontuações:

Habilitação	Pontuação
Titularidade da habilitação legalmente exigível à data da integração do trabalhador na carreira respetiva	5

2 – Experiência Profissional (EP)

A experiência profissional pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes, ou outros cargos, e de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, durante o período a que respeita a avaliação. É considerada a EP declarada pelo requerente com descrição das funções exercidas e indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse, e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades. Integra expressamente como ações ou projetos de relevante interesse todos aqueles que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, durante o período a que respeita a avaliação.

i) Relativamente ao desempenho efetivo de funções públicas na categoria profissional do trabalhador, serão considerados apenas os anos completos e será calculado da seguinte forma:

Experiência profissional	Pontuação
Tempo de serviço em funções públicas na categoria superior a 20 anos	5
Tempo de serviço em funções públicas na categoria entre 11 e 20 anos	3
Tempo de serviço em funções públicas na categoria até 10 anos	1

ii) Relativamente ao exercício de outras funções, considerar-se-ão os seguintes critérios:

Critérios	Pontuação
Participação em grupo de trabalho	0.5
Coordenação de grupos de trabalho	1.5
Elaboração de estudos e/ou trabalhos	0.5
Orientação de estágios profissionais ou curriculares	1
Desenvolvimento de ações de formação	0.5
Membro efetivo de júris de concurso de pessoal ou de aquisição de bens e serviços	1
Nomeação para representação do serviço	1.5
Outras funções de especial relevância fundamentadamente reconhecida pelo avaliador	1.5





O cálculo deste critério é feito da seguinte forma:

Resultado	Pontuação
Superior a 2.5	5
Superior a 1 e até 2.5 valores	3
de 0 a 1 valores	1

O resultado final deste fator é obtido através da média aritmética simples dos dois subfactores.

3 – Valorização curricular (VC)

Na valorização curricular é considerada a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas **nos últimos cinco anos**, nelas se incluindo as frequentadas no exercício dos cargos, funções ou atividades referidos na alínea d) do nº 1 do art.º 3.º do despacho normativo. São ainda consideradas as habilitações académicas superiores às referidas no n.º 3 do artigo 4.º do despacho normativo, obtidas nos últimos 5 anos.

Só serão consideradas as participações comprovadas de modo inequívoco, com a indicação expressa da respetiva duração em horas. No caso do comprovativo não referir a duração em horas, considerar-se-á 7 horas por cada dia, 5 dias por semana e 20 dias por mês.

Valorização Curricular	Pontuação
Habilitação académica de grau superior ao exigido à data de integração do trabalhador na carreira e nos últimos 5 anos frequentou ações com duração igual ou superior a 80 horas. Ou Nos últimos 5 anos frequentou ações com duração igual ou superior a 100 horas.	5
Habilitação académica de grau superior ao exigido à data de integração do trabalhador na carreira e nos últimos 5 anos frequentou ações com duração igual ou superior a 20 horas e inferior a 80 horas. Ou Nos últimos 5 anos frequentou ações com duração superior a 40 horas e inferior a 100 horas.	3
Habilitação académica de grau superior ao exigido à data de integração do trabalhador na carreira e nos últimos 5 anos frequentou ações com duração até 20 horas. Ou Nos últimos 5 anos frequentou ações com duração até 40 horas.	1

4 – Exercício de Cargos ou Funções de Relevante Interesse Social (CF)

São considerados cargos ou funções de relevante interesse público: titular de órgão de soberania; titular de outros cargos políticos; cargos dirigentes; cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados; cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania; cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira; outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.



Por cargos ou funções de relevante interesse social, para além da atividade de dirigente sindical, considerar-se-á, ainda: titularidade de cargo ou função dirigente de instituição privada de solidariedade social (IPSS) ou de natureza jurídica similar (Cruz Vermelha, Associações Humanitárias, CPCJ, etc.).

Nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional o exercício de cargos dirigentes é substituído pelo exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

A avaliação deste critério reporta-se ao exercício de cargos ou funções durante o período a que respeita a avaliação. Caso algum avaliado comprove ter desempenho, ao longo do período em avaliação, mais do que um cargo ou função apenas releva o que tiver sido desempenhado por mais tempo. São irrelevantes os cargos ou funções exercidos em cumulação ou inerência com outros cargos ou funções.

A todos os trabalhadores é garantida a atribuição da pontuação mínima de um valor neste critério, independentemente do exercício, ou não, de cargos dirigentes ou de relevante interesse público ou social.

i) Relativamente ao exercício de cargos ou funções de relevante interesse público

Cargos ou funções	Pontuação
Exercício de cargo ou outra função de relevante interesse público em período igual ou superior a dois anos	5
Exercício de cargo ou outra função de relevante interesse público em período igual ou superior a um ano e inferior a dois anos	3
Exercício de cargo ou outra função de relevante interesse público em período inferior a um ano	1
Sem exercício de cargo ou outra função de relevante interesse público ou relevante interesse social	1

ii) Relativamente ao exercício de cargos ou funções de relevante interesse social

Cargos ou funções	Pontuação
Exercício de cargo ou outra função de relevante interesse social em período igual ou superior a dois anos	5
Exercício de cargo ou outra função de relevante interesse social em período igual ou superior a um ano e inferior a dois anos	3
Exercício de cargo ou outra função de relevante interesse social em período igual ou inferior a um ano	1
Sem exercício de cargo ou outra função de relevante interesse social	1

O resultado final deste fator é obtido através da média aritmética simples dos dois subfactores.

C – Classificação e avaliação final

1 – A avaliação final da Ponderação Curricular será obtida de acordo com a seguinte ponderação:

I. Habilitações académicas e profissionais (**HAP**): 10%

II. Experiência Profissional (**EP**): 55%

III. Valorização curricular (**VC**): 20%

IV. Exercício de cargos e funções de relevante interesse público e/ou social (**CF**): 15%



De acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = \frac{10HAP+55EP+20VC+15CF}{100}$$

Quando o elemento CF tiver de ser valorado com 1 ponto, as anteriores ponderações passam a ser alteradas de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = \frac{10HAP+60EP+20VC+10CF}{100}$$

2 – Resultado da classificação final da Ponderação Curricular

Será expresso quantitativa e qualitativamente, nos termos da lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, da seguinte forma:

Menção Quantitativa	Menção Qualitativa
Entre 4 e 5	Desempenho Relevante
Entre 2 e 3,999	Desempenho Adequado
Entre 1 e 1,999	Desempenho Inadequado

D – Diferenciação de desempenhos

Face ao disposto no n.º 3 do art.º 43.º da lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, nas avaliações resultantes da ponderação 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).