

## **CRITÉRIOS PARA A PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPECTIVA VALORAÇÃO DO SERVIÇO PRESTADO NO BIÊNIO 2023/2024**

A ponderação curricular é um método de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública e rege-se pelo previsto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na sua redação atual, e pelo previsto no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08/02/2010, do Senhor Ministro de Estado e das Finanças.

Ao abrigo do n.º 5 do artigo 43.º da lei acima mencionada, aquele Despacho Normativo veio estabelecer os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular, bem como os procedimentos a que a mesma deve obedecer, estabelecendo ainda que as respetivas regras se deverão aplicar às avaliações por ponderação curricular efetuadas a partir de 1 de janeiro de 2017.

Por sua vez, o n.º 4 do mesmo artigo da referida lei obriga a que tais critérios constem de ata aprovada pelo Conselho Coordenador de Avaliação (CCA), os quais devem ser tornados públicos.

Torna-se, assim, necessário concretizar os referidos critérios, e publicitá-los, nos termos legalmente previstos.

A ponderação curricular traduz-se na avaliação do currículo do trabalhador, devendo o currículo relatar, de forma clara, sintética e estruturada, a informação necessária e relevante para apreciar cada um dos critérios, devendo ainda ser acompanhado, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º do Despacho Normativo acima citado, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades, bem como de outra documentação que o trabalhador considere relevante.

A avaliação é solicitada pelo trabalhador, e deverá ser remetida até ao dia 23 de dezembro de 2024, em requerimento apresentado ao dirigente máximo do serviço, acompanhado da documentação que o trabalhador considere relevante, podendo juntar declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

A avaliação de desempenho por ponderação curricular respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

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.

Nos termos do n.º 2 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, cada um dos critérios é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, não podendo em qualquer caso ser atribuída uma pontuação inferior a 1.

De acordo com o n.º 1 do artigo 3.º do referido Despacho Normativo, os critérios a apreciar são os seguintes:

- 1 – Habilitações académicas e profissionais**
- 2 – Experiência profissional**
- 3 – Valorização curricular**
- 4 – Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social**

### **Classificação e Avaliação Final**

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos critérios de ponderação curricular, nos termos a seguir mencionados, devendo todos os cálculos ser efetuados, sempre que possível, até às milésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

A avaliação por ponderação curricular (PC) obedecerá à seguinte fórmula:

$$\mathbf{PC = (HAP \times 0,10) + (EP \times 0,55) + (VC \times 0,20) + (EC \times 0,15)}$$

ou, quando deva ser atribuído 1 valor ao elemento EC:

$$\mathbf{PC = (HAP \times 0,10) + (EP \times 0,60) + (VC \times 0,20) + (EC \times 0,10)}$$

PC = Ponderação Curricular

HAP = Habilitações Académicas e Profissionais

EP = Experiência Profissional

VC = Valorização Curricular

EC = Exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social

A expressão da avaliação final respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sendo expressa da seguinte forma:

- de 1 a 1,999 pontos .....Inadequado
- de 2 a 3,499 pontos .....Regular
- de 3,500 a 3,999 pontos .....Bom
- de 4 a 5 pontos .....Muito Bom

## **I – VALORAÇÃO**

### **1- Critério “Habilitações acadêmicas e profissionais” (HAP)**

Por habilitação acadêmica deve entender-se apenas a habilitação que corresponda a grau acadêmico ou que a este seja equiparado.

Por habilitação profissional deve entender-se a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

Na valoração dos referidos elementos, são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na carreira respectiva.

Assim, e para todas as carreiras da AD&C, a valoração deste critério será a seguinte:

<b>Subcritérios</b>	<b>Pontuação</b>
Titularidade da habilitação inferior à exigível à data da integração do trabalhador na carreira respectiva	1 ponto
Titularidade da habilitação exigível à data da integração do trabalhador na carreira respectiva	3 pontos
Titularidade da habilitação superior à exigível à data da integração do trabalhador na carreira respectiva	5 pontos

### **2- Critério “Experiência profissional” (EP)**

A experiência profissional pondera e valora a antiguidade em funções públicas e o desempenho de funções ou atividades na área dos Fundos Europeus ou Internacionais, incluindo aquelas que tenham sido desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse, devendo o requerente declarar tais funções ou atividades, com a respectiva descrição, e, se for o caso, a indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse, tudo devidamente confirmado pela entidade onde são ou foram exercidos tais cargos, funções ou atividades.

## 2.1. Carreira de técnico superior

Subcritérios	Pontuação
Antiguidade em funções públicas superior ou igual a 20 anos	5 pontos
Antiguidade em funções públicas superior a 10 anos e inferior a 20 anos	3 pontos
Antiguidade em funções públicas superior a 5 anos e inferior ou igual a 10 anos	1 ponto

A antiguidade em funções públicas tem uma ponderação de 40% na pontuação final do critério “Experiência profissional”.

Subcritérios	Pontuação
Designação formal para mais do que 2 grupos de trabalho	0,5 pontos
Designação formal para coordenação de mais do que 2 grupos de trabalho	1 ponto
Elaboração de estudos e/ou trabalhos publicados	0,5 pontos
Orientação de estágios profissionais	0,5 pontos
Apresentação em seminários e conferências	0,25 pontos
Realização (como formador) de mais do que 2 ações de formação ou de capacitação	1 ponto
Membro de júris de procedimentos concursais de recrutamento ou de aquisição de bens e serviços (com efetividade de funções)	0,25 pontos
Nomeação para mais do que 2 representações do serviço a nível interdepartamental ou superior	1 ponto

Os projetos/atividades de relevante interesse têm uma ponderação de 60% na pontuação final do critério “Experiência profissional”.

A valoração final deste critério é feita da seguinte forma:

- De 0 até 3 valores, inclusive = 1 ponto
- Superior a 3 até 5 valores = 3 pontos
- 5 valores = 5 pontos

A pontuação de cada um dos subcritérios verifica-se na existência de pelo menos uma das atividades descritas, não acumulando pontuação por subcritério.

### **3 - Critério “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, incluindo aquelas que tenham sido frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, desde que tudo devidamente comprovado;

Neste critério será considerado o somatório das horas de formação frequentadas nos cinco anos anteriores.

<b>Subcritérios</b>	<b>Pontuação</b>
Frequência de ações de formação até 150 horas	1 ponto
Frequência de ações de formação mais de 150 horas e até 300 horas	3 pontos
Ações de formação de duração igual ou superior a 60 horas com avaliação final	
Frequência de mais de 300 horas de formação	5 pontos
Mais de 150 horas e até 300 horas	

No âmbito deste critério, e na ausência de informação relevante para o efeito, considerar-se-á:  
1 dia = 6 horas, 1 semana = 30 horas e 1 mês = 120 horas.

### **4 - Critério “Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social” (EC)**

Constituem cargos ou funções de relevante interesse público apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstas no artigo 7.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

Constituem cargos ou funções de relevante interesse social apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstas no artigo 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

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

Caso algum avaliado apresente, no período em avaliação, o desempenho de mais do que um cargo ou função, prevalecerá o/a de pontuação mais elevada.

#### 4.1. Carreira de técnico superior

Exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social – artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.	<b>= &gt; 3 anos (completos)</b>	<b>5 pontos</b>
Exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social – artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.	<b>= &gt; 12 meses e &lt; 3 anos (completo)</b>	<b>3 pontos</b>
exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social – artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.	<b>= &gt; 6 meses e &lt; 12 meses (completos)</b>	<b>1 ponto</b>

Em caso de empate nas propostas de avaliação e de insuficiência da percentagem de diferenciação de desempenho, releva consecutivamente:

- A última avaliação de desempenho anterior;
- O tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

A Presidente do CCA