

## **CRITÉRIOS PARA A PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPECTIVA VALORAÇÃO DO SERVIÇO PRESTADO NO ANO DE 2025**

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 2010.

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, **limitado aos últimos 3 anos (2023 a 2025)**, ao abrigo do n.º 1 do artigo 43.º da Lei acima mencionada, devendo o currículo relatar, de forma clara, sintética e estruturada, a informação necessária e relevante para apreciar cada um dos critérios neste período temporal, 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 31 de dezembro de 2025, 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, ou o reconhecimento do mérito significando desempenho excelente, 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 – Habilidades 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:

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

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

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

PC = Ponderação Curricular

HAP = Habilidades 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 66B/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

## **Valoração**

### **1 - Critério “Habilidades académicas e profissionais” (HAP)**

Por habilitação académica deve entender-se apenas a habilitação que corresponda a grau académico 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, é considerada a habilitação literária atualmente detida.

Assim, e para todas as carreiras do PAT 2030, a valoração deste critério será a seguinte:

Subcritérios	Pontuação
Titularidade da habilitação atualmente detida que seja inferior à exigível à data da integração do trabalhador na carreira respetiva	1 ponto
Titularidade da habilitação atualmente detida que corresponda à exigível na carreira respetiva	3 pontos
Titularidade da habilitação atualmente detida que seja superior à exigível na carreira respetiva	5 pontos

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

A experiência profissional pondera e valora o desempenho de funções ou atividades desenvolvidos, **nos últimos 3 anos, nas áreas de atribuição do PAT 2030 ou na implementação dos Fundos Europeus**, 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 respetiva 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.

### **Carreira geral de técnico superior**

Subcritérios	Pontuação
Designação formal, nos últimos 3 anos, para 2 ou mais grupos de trabalho	0,50 pontos
Designação formal, nos últimos 3 anos, para coordenação de 2 ou mais grupos de trabalho	0,50 pontos
Orientação de, pelo menos, 1 estágio profissional ou de, pelo menos, 1 designação enquanto membro de júri de período experimental, nos últimos 3 anos	0,50 pontos
Apresentação em, pelo menos, 2 seminários ou conferências, nos últimos 3 anos	0,25 pontos
Realização, nos últimos 3 anos, como formador(a), de 2 ou mais ações de formação ou capacitação	1 ponto
Designação, nos últimos 3 anos, como membro de júri(s) de procedimento(s) concursal(is) de recrutamento ou de aquisição de bens e serviços (com efetividade de funções)	0,75 pontos
Duas ou mais representações do serviço em atividade(s) com outra(s) entidade(s), nos últimos 3 anos, com designação formal	1 ponto
Designação formal, nos últimos (3) três anos, como gestor de contrato de aquisição de bens e serviços	0,5 pontos

A valoração final deste critério é feita da seguinte forma:

- ✓ De 0 até 3 valores= 1 ponto

- ✓ Superior ou igual a 3 e até 5 valores = 3 pontos
- ✓ 5 valores = 5 pontos

### **3 - Critério “Valorização curricular” (VC)**

Na valorização curricular é considerada a participação, nos últimos (3) três anos, em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas, 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 últimos (3) três anos.

<b>Subcritérios</b>	<b>Pontuação</b>
Frequência de ações de formação até 100 horas	1 ponto
Frequência de ações de formação mais de 100 horas e até 250 horas	3 pontos
Ações de formação de duração igual ou superior a 60 horas com avaliação final	
Frequência de mais de 250 horas de formação	5 pontos

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.

Consideram-se os cargos ou funções de relevante interesse público ou de relevante interesse social exercidos nos últimos (3) três anos.

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.

### **Carreira geral de técnico superior**

Sem 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, nos últimos (3) três anos.	<b>1 ponto</b>
Até 36 meses de 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, nos últimos (3) três anos.	<b>3 pontos</b>
36 meses de 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, nos últimos (3) três anos.	<b>5 pontos</b>

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

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

A Presidente do CCA