



## DESPACHO DO VICE-ALMIRANTE DIRECTOR-GERAL Nº 23 /2009

### **ASSUNTO:** CRITÉRIOS PARA PONDERAÇÃO CURRICULAR

**Ref<sup>a</sup>:** Lei nº66-B/2007 de 28 de Dezembro

1. Compete ao Conselho Coordenador de Avaliação (CCA), enquanto interveniente no processo de avaliação de desempenho, a determinação dos critérios para ponderação curricular e sua respectiva valoração.
2. No âmbito dessa competência, e em sede de reunião do CCA de 29 de Outubro de 2009, foram fixados e aprovados os critérios para ponderação curricular a aplicar face ao disposto no art.43º da Lei nº66-B/2007 de 28 de Dezembro, para as avaliações de desempenho referentes ao ano de 2009 e seguintes.
3. A fixação dos critérios a aplicar na ponderação curricular e sua valoração constam do anexo A à acta nº2 do CCA, o qual se encontra em anexo ao presente despacho e dele faz parte integrante, no cumprimento da obrigação de publicitação constante no nº4 do art.43º.

Lisboa, 03 de Dezembro de 2009

O DIRECTOR-GERAL,

José Augusto de Brito  
Vice-almirante

# **ANEXOS**

## **CRITÉRIOS PARA PONDERAÇÃO CURRICULAR E SUA VALORAÇÃO** **(Fixados pelo Conselho Coordenador de Avaliação)**

### **1. INTRODUÇÃO**

A figura da **ponderação curricular** rege-se pelo disposto no artigo 43º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

O n.º 4 do referido artigo estabelece que *“A ponderação curricular e a respectiva valoração são determinadas segundo **critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em acta, 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**”.*

Torna-se, assim, necessário estabelecer critérios de valoração e aplicação aos casos em que a mesma seja requerida nos termos legalmente previstos, designadamente na situação de ausência de avaliação do desempenho realizada nos anos de 2004 a 2007, conforme n.º 4 do artigo 85.º do sobredito diploma legal.

### **2. CRITÉRIOS DE VALORAÇÃO**

Conforme disposto no supramencionado artigo 43.º, na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego público, são considerados, entre outros, os seguintes elementos, com base em documentação relevante:

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

A expressão da ponderação curricular corresponde à escala de avaliação qualitativa e quantitativa e às regras de diferenciação de desempenhos previstas na Lei.

### **3. PONDERAÇÃO CURRICULAR**

A ponderação curricular reporta-se a cada um dos anos relativamente aos quais tenha sido requerida a avaliação, pelo que o currículo a apresentar deverá sê-lo com referência ao ano em causa ou organizado por anos contendo a informação necessária para a avaliação requerida, de forma sintética e clara, acompanhado da respectiva documentação de suporte.

A ponderação curricular pontuada no máximo de 5 pontos resultará da aplicação dos seguintes critérios de apreciação e ponderação, e será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Ponderação curricular} = (\text{HAP} \times 0,3) + (\text{EP} \times 0,5) + (\text{VP} \times 0,2)$$

Em que:

**HAP** = Habilitações Académicas e Profissionais

**EP** = Experiência Profissional

**VP** = Valorização Profissional/Formação Profissional

### **4. VALORAÇÃO DE CADA FACTOR**

A classificação, de cada factor, é a seguinte:

#### **4.1. HAP = Habilitações Académicas e Profissionais (máximo total de 5 pontos)**

|   |          |
|---|----------|
| Nível habilitacional <sup>1</sup> inferior ao exigido para a carreira de que é titular          | 1 ponto  |
| Nível habilitacional adequado para a carreira de que é titular                                  | 3 pontos |
| Nível habilitacional adequado complementado com a formação profissional exigida para a carreira | 5 pontos |

#### **4.2. EP = Experiência Profissional (máximo total de 5 pontos)**

Neste factor leva-se em linha de conta a antiguidade na carreira, mas também o exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (CD \times 0,4) + (AP \times 0,6)$$

Em que:

**CD** = Cargos Dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (4.2.1.)

**AP** = Actividade profissional (4.2.2.)

##### **4.2.1. Cargos Dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (máximo total de 5 pontos)**

A avaliação do presente factor tem por base a seguinte fórmula:

$$CD = (FD \times 0,5) + (IP \times 0,5)$$

Em que:

---

<sup>1</sup> Terminologia proposta pelo artigo 44º da Lei nº12-A/2008 de 27 de Fevereiro (LVCR)

**FD** = Funções Dirigentes

**IP** = Funções de reconhecido interesse público ou social

#### **4.2.1.1. Funções Dirigentes**

Poderá ser considerado o exercício sucessivo de cargos de grau diferente, sendo, neste caso, atribuída a pontuação correspondente ao cargo em que se verificou maior permanência temporal. Consideram-se os seguintes subfactores e a correspondente avaliação:

- a) Desempenho de cargos de coordenação e supervisão em organismos públicos;
- b) Exercício de funções em órgãos de gestão e administração de pessoas colectivas públicas ou privadas de interesse público;
- c) Exercício de funções de relevante interesse social, por exemplo como dirigente sindical;

|   |          |
|---|----------|
| Exercício de outros cargos dirigentes, de chefia ou coordenação | 1 ponto  |
| Exercício de cargo de direcção intermédia                       | 3 pontos |
| Exercício de cargo de direcção superior                         | 5 pontos |

#### **4.2.1.2. Funções de reconhecido interesse público ou social**

Considera-se a seguinte avaliação:

|   |          |
|---|----------|
| Exercício de funções de reconhecido interesse público ou social durante menos de 1 ano                                      | 1 ponto  |
| Exercício de funções de reconhecido interesse público ou social durante 1 ano   | 3 pontos |
| Exercício de funções de reconhecido interesse público ou social durante 1 ano, acrescida de actividades além das atribuídas | 5 pontos |

#### **4.2.2. Actividade Profissional (Experiência Relevante)**

**(máximo total de 5 pontos)**

Apenas serão levadas em linha de conta as funções e tarefas exercidas no ano a que se refere a ponderação curricular.

Consideram-se os seguintes subfactores e a correspondente avaliação:

- a) Exercício de funções de representação dos serviços a nível interdepartamental ou superior, a nível internacional ou nacional;
- b) Participação em grupos de trabalho, por nomeação oficial;
- c) Actividades lectivas relacionadas com a área profissional;
- d) Monitorização de acções de formação;
- e) Participação em júris de concurso de selecção de pessoal;
- f) Participação em júris de concurso de aquisição de bens e serviços ou empreitadas de obras públicas;
- g) Publicação de documentos científicos ou documentos que contribuam para as boas práticas na gestão;
- h) Outras actividades consideradas relevantes;

|   |          |
|---|----------|
| Até 2 subfactores avaliados positivamente   | 1 ponto  |
| 2 < subfactores avaliados positivamente < 6 | 3 pontos |
| subfactores avaliados positivamente > 6     | 5 pontos |

#### **4.3. VP = Valorização Profissional/Formação Profissional**

**(máximo total de 5 pontos)**

Neste item são ponderadas as acções de formação e aperfeiçoamento profissional tendo em conta o somatório de frequência de curso ou acções de formação frequentadas pelos avaliados, directa (formação específica) e indirectamente (formação genérica)

relacionadas com a área funcional, bem como participação em congressos, seminários, colóquios, encontros, jornadas, palestras ou equiparados versando temas relacionados com aquela área funcional, frequentados no ano a que diz respeito a ponderação curricular. A valorização profissional é pontuada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$VP = (FPE \times 0,7) + (FPG \times 0,3)$$

Em que:

**FPE** = Formação Profissional Específica

**FPG** = Formação Profissional Genérica

**4.3.1. Formação Profissional Específica:** é avaliada pelo somatório de frequência de cursos ou acções de formação que se relacionam directamente com as áreas de actividade em que o avaliado exerce funções:

|  |                                  |          |
|--|----------------------------------|----------|
|  | Menos de 30 horas de formação    | 1 ponto  |
| Técnicos Superiores e Especialistas de Informática | Entre 30 a 100 horas de formação | 3 pontos |
| Outras Carreiras                                   | Entre 30 a 70 horas de formação  |          |
| Técnicos Superiores e Especialistas de Informática | Mais de 100 horas de formação    | 5 pontos |
| Outras Carreiras                                   | Mais de 70 horas de formação     |          |

**4.3.2. Formação Profissional Genérica:** é avaliada pelo somatório de frequência de cursos ou acções de formação que não estão directamente relacionadas com as áreas de actividade em que o avaliado exerce funções, mas contribuem para um desenvolvimento das suas competências:

|                       |                                  |          |
|-----------------------|----------------------------------|----------|
|                       | Menos de 30 horas de formação    | 1 ponto  |
| Técnicos Superiores e | Entre 30 a 100 horas de formação | 3 pontos |

|  |                                 |          |
|--|---------------------------------|----------|
| Especialistas de Informática                       |                                 |          |
| Outras Carreiras                                   | Entre 30 a 70 horas de formação |          |
| Técnicos Superiores e Especialistas de Informática | Mais de 100 horas de formação   | 5 pontos |
| Outras Carreiras                                   | Mais de 70 horas de formação    |          |

## 5. AVALIAÇÃO FINAL

A avaliação final é expressa no modelo que segue em anexo.

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

**Desempenho relevante**, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;

**Desempenho adequado**, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;

**Desempenho inadequado**, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

Em qualquer circunstância, a avaliação final mínima não será inferior a 1.

## 6. DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS

Atento o disposto no n.º 3 do artigo 43.º da Lei n.º 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).