



DESPACHO DO VICE-ALMIRANTE DIRECTOR-GERAL N.º 8/2010

ASSUNTO: CRITÉRIOS PARA PONDERAÇÃO CURRICULAR

Ref^a: a) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro
b) Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de Fevereiro

1. A Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro, prevê, no seu art. 42º, que quando não seja possível realizar a avaliação de desempenho, a mesma seja efectuada pelo Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) mediante proposta de avaliador designado.
2. O art. 43º da mesma lei, que estabelece os termos pelos quais se rege essa avaliação por ponderação curricular, prevê no seu n.º 5 que sejam estabelecidos os critérios uniformes a aplicar por todos os serviços da Administração Pública.
3. Nos termos previstos do referido art. 43.º, foi publicado o Despacho Normativo n.º 4-A/2010 de 08 de Fevereiro, que determina quais os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular e os procedimentos a que a mesma deve obedecer.
4. No cumprimento do referido despacho, foram fixados e aprovados pelo CCA, os critérios para ponderação curricular a aplicar.
5. A fixação dos critérios a aplicar na ponderação curricular e sua valoração constam do anexo A à acta n.º 4 do CCA, os quais se encontram em anexo ao presente despacho e dele fazem parte integrante.
6. É revogado o Despacho do Vice-almirante Director-geral n.º 23/2009, de 03 de Dezembro de 2009.

Lisboa, 30 de Março de 2010

O DIRECTOR-GERAL,

José Augusto de Brito
Vice-almirante

Anexo I

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 e pelos critérios estabelecidos no Despacho normativo n.º 4-A/2010, de 8 de Fevereiro.

O referido despacho vem estabelecer os critérios a aplicar na avaliação de desempenho por ponderação curricular, bem como os procedimentos a que a mesma deve obedecer.

Torna-se, assim, necessária a alteração do Despacho n. 23/2009, de modo a uniformizar os critérios para aplicação da ponderação curricular de acordo com a legislação supracitada.

De acordo com o n.º 4 do referido artigo da supra citada Lei n.º 66-B/2007, a acta do CCA onde constam os critérios da ponderação curricular e a respectiva valoração é tornada pública.

2. ELEMENTOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR

Na realização da ponderação curricular são considerados os seguintes elementos:

- As habilitações académicas e profissionais (HAB);
- A experiência profissional (EP);
- A valorização curricular (VC);
- O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD).

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.

Cada um dos elementos de ponderação curricular é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, não podendo, em qualquer caso, ser atribuída pontuação inferior a 1.

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, e resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Ponderação curricular} = (\text{HAB} \times 0,10) + (\text{EP} \times 0,55) + (\text{VC} \times 0,20) + (\text{CD} \times 0,15)$$

Quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos de CD, as ponderações previstas são alteradas nos seguintes termos:

$$\text{Ponderação curricular} = (\text{HAB} \times 0,10) + (\text{EP} \times 0,60) + (\text{VC} \times 0,20) + (\text{CD} \times 0,10)$$

4. VALORAÇÃO DE CADA ELEMENTO

A classificação, de cada elemento, é a seguinte:

4.1. HAB = Habilitações Académicas e Profissionais

Nível habilitacional inferior ao exigido para a carreira de que é titular à data de integração do trabalhador	1 ponto
Nível habilitacional exigido para a carreira de que é titular à data de integração do trabalhador	3 pontos
Nível habilitacional superior ao exigido para a carreira de que é titular à data de integração do trabalhador	5 pontos

4.2. EP = Experiência Profissional

Neste elemento leva-se em linha de conta a antiguidade na carreira no exercício das actuais funções, mas também a actividade profissional, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{EP} = (\text{AC} \times 0,3) + (\text{AP} \times 0,7)$$

Em que:

AC = Antiguidade na carreira (4.2.1.)

AP = Actividade profissional (4.2.2.)

4.2.1. Antiguidade na carreira no exercício das actuais funções

Só serão contabilizados os anos em que o trabalhador se encontre integrado na carreira e que se encontre a exercer as funções a avaliar no ano em causa, tendo em consideração que a avaliação de desempenho dos anos em análise terá que corresponder à menção qualitativa mínima de adequado, nos termos do nº1 do art.37º da Lei nº66-B/2007 de 28 de Dezembro.

Menos de 2 anos de antiguidade na carreira e nas actuais funções	1 ponto
Entre 2 a 5 anos de antiguidade na carreira e nas actuais funções	3 pontos
Mais de 5 anos de antiguidade na carreira e nas actuais funções	5 pontos

4.2.2. Actividade Profissional (Experiência Relevante)

Apenas serão levadas em linha de conta as funções e tarefas exercidas nos três últimos anos.

Para as carreiras de grau 3 de complexidade funcional 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) Designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projectos;
- c) Actividades lectivas relacionadas com a área profissional;
- d) Actividade de formador;
- e) Realização de conferências, palestras e outras actividades de idêntica natureza;
- f) Publicação de documentos científicos ou elaboração de documentos que contribuam para as boas práticas na gestão;
- g) Acompanhamento e integração de trabalhadores da mesma carreira nas funções desempenhadas;
- h) Coordenação de processos na área onde exerce funções;
- i) Outras actividades consideradas relevantes.

Nenhum subfactor avaliado positivamente	1 ponto
Até 3 subfactores avaliados positivamente	3 pontos
Mais de 3 subfactores avaliados positivamente	5 pontos

Para as carreiras de grau 2 de complexidade funcional consideram-se os seguintes subfactores e a correspondente avaliação:

- a) Designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projectos;

- b) Acompanhamento e integração de trabalhadores da mesma carreira nas funções desempenhadas;
- c) Participação na elaboração de documento interno que contribua para as boas práticas na gestão da área onde exerce funções;
- d) Participação em júri de procedimento concursal ou processos de aquisição de bens, serviços ou de empreitadas;
- e) Apresentação e aplicação de propostas de melhoria do serviço onde se integra;
- f) Outras actividades consideradas relevantes.

Nenhum subfactor avaliado positivamente	1 ponto
Até 2 subfactores avaliados positivamente	3 pontos
Mais de 2 subfactores avaliados positivamente	5 pontos

Para as carreiras de grau 1 de complexidade funcional consideram-se os seguintes subfactores e a correspondente avaliação:

- a) Designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projectos;
- b) Acompanhamento e integração de trabalhadores da mesma carreira nas funções desempenhadas;
- c) Participação na elaboração de documento interno que contribua para as boas práticas na gestão da área onde exerce funções;
- d) Participação em júri de procedimento concursal ou processos de aquisição de bens, serviços ou de empreitadas;
- e) Apresentação e aplicação de propostas de melhoria do serviço onde se integra;
- f) Outras actividades consideradas relevantes.

Nenhum subfactor avaliado positivamente	1 ponto
Até 2 subfactores avaliados positivamente	3 pontos
Mais de 2 subfactores avaliados positivamente	5 pontos

4.3. Valorização Curricular (VC)

Neste item são ponderadas as acções de formação e aperfeiçoamento profissional tendo em conta o somatório de frequência de curso (incluindo as habilitações literárias superiores às exigidas à data de integração na carreira, de acordo com o nº3 do art.6º do Despacho Normativo nº4-A/2010) ou acções de formação frequentadas pelos avaliados, directa (formação específica) e indirectamente (formação genérica) relacionadas com a área funcional, bem como a participação em estágios, congressos, seminários, colóquios, encontros, jornadas, palestras, oficinas de trabalho

ou equiparados versando temas relacionados com aquela área funcional, frequentados nos últimos cinco anos. A valorização profissional é pontuada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$VC = FP$$

4.3.1. Formação Profissional: 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 (FPE) ou que não estando directamente relacionadas com a área de actividade, contribuem para o desenvolvimento das suas competências (FPG):

Carreira de complexidade funcional grau 3 e 2	Menos de 30 horas de formação	1 ponto
Carreira de complexidade funcional grau 1	Menos de 14 horas de formação	
Carreira de complexidade funcional grau 3	Entre 30 a 120 horas de formação (em que pelo menos 20 horas tem de ser FPE)	3 pontos
Carreiras de complexidade funcional grau 2	Entre 30 a 100 horas de formação (em que pelo menos 20 horas tem de ser FPE)	
Carreiras de complexidade funcional grau 1	Entre 14 a 50 horas de formação (em que pelo menos 10 horas tem de ser FPE)	
Carreira de complexidade funcional grau 3	Mais de 120 horas de formação (em que pelo menos 80 horas tem de ser FPE)	5 pontos
Carreiras de complexidade funcional grau 2	Mais de 100 horas de formação (em que pelo menos 60 horas tem de ser FPE)	
Carreiras de complexidade funcional grau 1	Mais de 50 horas de formação (em que pelo menos 30 horas tem de ser FPE)	

Em que:

FPE = Formação Profissional Específica

FPG = Formação Profissional Genérica

4.4. O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD)

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

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

Consoante o trabalhador apresente exercício em ambas as funções ou apenas em uma delas

Em que:

FD = Funções Dirigentes

IP = Funções de reconhecido interesse público ou social

4.4.1. 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;

Sem exercício de cargos de direcção intermédia ou outros cargos dirigentes, de chefia ou coordenação ou por um período inferior a 6 meses *	1 ponto
Exercício de cargos de direcção intermédia ou outros cargos dirigentes, de chefia ou de coordenação por um período superior a 6 meses *	3 pontos
Exercício de cargo de direcção superior *	5 pontos

* Nas carreiras com grau de complexidade funcional 1 e 2 o elemento de ponderação curricular «exercício de cargos dirigentes», é substituído por exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

4.2.1.2. Funções de reconhecido interesse público ou social

Considera-se a seguinte avaliação:

Sem exercício de funções de reconhecido interesse público ou social ou por um período inferior a 6 meses	1 ponto
Exercício de funções de reconhecido interesse público ou social por um período superior a 6 meses	3 pontos
Exercício de funções de reconhecido interesse público ou social por um período superior a 6 meses, acrescida de actividades além das atribuídas	5 pontos

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.

Anexo II

Ficha de Ponderação Curricular e sua Valorização

(Artigos 42º, n.º 7 e 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro)

NOME: _____

FACTORES DE PONDERAÇÃO:

Habilitações Académicas e Profissionais (HAB)

Experiência Profissional (EP)

Valorização Curricular (VC)

Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD)

CLASSIFICAÇÃO FINAL = (HAB x 0,10) + (EP x 0,55) + (VC x 0,20) + (CD x 0,15)

Quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos de CD, as ponderações previstas são alteradas nos seguintes termos:

CLASSIFICAÇÃO FINAL = (HAB x 0,10) + (EP x 0,60) + (VC x 0,20) + (CD x 0,10)

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS (HAB)

Nível habilitacional inferior ao exigido para a carreira de que é titular à data de integração do trabalhador	1 ponto
Nível habilitacional exigido para a carreira de que é titular à data de integração do trabalhador	3 pontos
Nível habilitacional superior ao exigido para a carreira de que é titular à data de integração do trabalhador	5 pontos
Subtotal:	___ pontos

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

$$EP = (AC \times 0,3) + (AP \times 0,7)$$

Em que:

AC = Antiguidade na carreira

AP = Actividade profissional

Antiguidade na Carreira (AC)

Só serão contabilizados os anos em que o trabalhador se encontre integrado na carreira e que se encontre a exercer as funções a avaliar no ano em causa, tendo em consideração que a avaliação de desempenho dos anos em análise terá que corresponder à menção qualitativa mínima de adequado, nos termos do nº1 do art.37º da Lei nº66-B/2007 de 28 de Dezembro.

Actividade profissional (AP)

Apenas serão levadas em linha de conta as funções e tarefas exercidas nos três últimos anos.

AC = Antiguidade na Carreira	
Menos de 2 anos de antiguidade na carreira e nas actuais funções	1 ponto
Entre 2 a 5 anos de antiguidade na carreira e nas actuais funções	3 pontos
Mais de 5 anos de antiguidade na carreira e nas actuais funções	5 pontos
Subtotal:	___ pontos
AP = Actividade profissional	
Técnicos superiores	
Nenhum subfactor avaliado positivamente	1 ponto
Até 3 subfactores avaliados positivamente	3 pontos
Mais de 3 subfactores avaliados positivamente	5 pontos
Assistentes Técnicos	
Nenhum subfactor avaliado positivamente	1 ponto
Até 2 subfactores avaliados positivamente	3 pontos

Mais de 2 subfactores avaliados positivamente	5 pontos
Assistentes operacionais	
Nenhum subfactor avaliado positivamente	1 ponto
Até 2 subfactores avaliados positivamente	3 pontos
Mais de 2 subfactores avaliados positivamente	5 pontos
Subtotal:	___ pontos
EP = (ACx0,3) + (AP x 0,7)	___ pontos

Valorização Curricular (VC)

$$VC = FP$$

FPE = Formação Profissional Específica

FPG = Formação Profissional Genérica

Carreira de complexidade funcional grau 3 e 2	Menos de 30 horas de formação	1 ponto
Carreira de complexidade funcional grau 1	Menos de 14 horas de formação	
Carreira de complexidade funcional grau 3	Entre 30 a 120 horas de formação (em que pelo menos 20 horas tem de ser FPE)	3 pontos
Carreiras de complexidade funcional grau 2	Entre 30 a 100 horas de formação (em que pelo menos 20 horas tem de ser FPE)	
Carreiras de complexidade funcional grau 1	Entre 14 a 50 horas de formação (em que pelo menos 10 horas tem de ser FPE)	

Carreira de complexidade funcional grau 3	Mais de 120 horas de formação (em que pelo menos 80 horas tem de ser FPE)	5 pontos
Carreiras de complexidade funcional grau 2	Mais de 100 horas de formação (em que pelo menos 60 horas tem de ser FPE)	
Carreiras de complexidade funcional grau 1	Mais de 50 horas de formação (em que pelo menos 30 horas tem de ser FPE)	
		FP ____ pontos

O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD)

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

Em que:

FD = Funções Dirigentes

IP = Funções de reconhecido interesse público ou social

Funções Dirigentes	
Sem exercício de cargos de direcção intermédia ou outros cargos dirigentes, de chefia ou coordenação ou por um período inferior a 6 meses *	1 ponto
Exercício de cargos de direcção intermédia ou outros cargos dirigentes, de chefia ou de coordenação por um período superior a 6 meses *	3 pontos
Exercício de cargo de direcção superior *	5 pontos
Subtotal:	____ pontos

Funções de reconhecido interesse público ou social	
Sem exercício de funções de reconhecido interesse público ou social ou por um período inferior a 6 meses	1 ponto
Exercício de funções de reconhecido interesse público ou social por um período superior a 6 meses	3 pontos
Exercício de funções de reconhecido interesse público ou social por um período superior a 6 meses, acrescida de actividades além das atribuídas	5 pontos
Subtotal:	___ pontos
(FD x 0,5) + (IP x 0,5)	___ pontos

* Nas carreiras com grau de complexidade funcional 1 e 2 o elemento de ponderação curricular «exercício de cargos dirigentes», é substituído por exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

AVALIAÇÃO FINAL (AF)

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, e resulta da aplicação da seguinte fórmula

Ponderação curricular = (HAB x 0,10) + (EP x 0,55) + (VC x 0,20) + (CD x 0,15)

Ponderação curricular = (___ x 0,10) + (___ x 0,55) + (___ x 0,20) + (___ x 0,15)
--

Ponderação curricular = _____
