

CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR
E RESPECTIVA VALORAÇÃO DO SERVIÇO PRESTADO
BIÉNIO 2023-2024

Em conformidade com o disposto no nº4 do artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração são fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação (adiante designado por CCA), constantes em ata, que é tornada pública, e que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no nº1 do mesmo artigo bem como a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.

Os critérios definidos encontram-se ao abrigo do Despacho Normativo nº4-A/2010, de 8 de fevereiro, que estabelece os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular prevista no artigo 43º da Lei supramencionada, bem como os procedimentos a que a mesma deve obedecer.

A ponderação curricular (PC) traduz-se na avaliação do currículo do trabalhador, referente aos últimos cinco anos, devendo o mesmo descrever de forma clara, organizada e resumida, a informação necessária para apreciar cada um dos critérios, sendo considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- Habilitações académicas e profissionais (HAP);
- Experiência profissional (EP);
- Valorização curricular (VC);
- O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EC).

A avaliação de desempenho por ponderação curricular respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei nº66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, em conformidade com o previsto no artigo 6º - Norma Transitória do Decreto-lei nº12/2024, de 10 de janeiro, na sua atual redação, Revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública.

Assim:

Classificação e Avaliação Final

$$PC = 10\%HAP + 55\%EP + 20\%VC + 15\%EC$$

Ou, quando é atribuído o valor de 1 ao critério EC, a ponderação prevista no critério EP sobe para 60% e a prevista no critério EC desce para 10%, conforme o nº4 do artigo 9º do Despacho Normativo nº4-A/2010, de 8 de fevereiro.

$$PC = 10\%HAP + 60\%EP + 20\%VC + 10\%EC$$

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos critérios de ponderação curricular nos termos a seguir identificados, devendo os cálculos ser efetuados até às milésimas, sempre que possível, de acordo com a(s) fórmula(s) acima identificada(s). A mesma é expressa nas seguintes menções qualitativas e quantitativas, previstas no artigo 37º da Lei nº66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:

- de 4 a 5 pontos – Muito Bom;
- de 3.500 a 3.999 pontos – Bom;
- de 2 a 3.499 pontos – Regular;
- de 1 a 1.999 pontos – Inadequado.

Valoração

Critérios:

1. Habilitações Académicas e Profissionais – HAP – Ponderação 10%

A Habilitação Académica respeita apenas a habilitação correspondente ao grau académico ou que a este seja equiparada.

A habilitação profissional respeita a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

No que respeita à valoração dos elementos «habilitações académicas» e ou «habilitações profissionais» são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.

Assim, para todas as carreiras existentes no PESSOAS2030, biénio 2023-2024, a valoração deste critério será a seguinte:

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

2. Experiência Profissional – EP – Ponderação 55% ou 60%

A experiência profissional pondera e valora a antiguidade em funções públicas e o desempenho de funções, atividades, ações ou projetos de relevante interesse, nomeadamente na área dos Fundos Europeus ou Internacionais, incluindo aqueles que tenham sido desenvolvidos no exercício de cargos dirigentes ou de outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse, devendo o requerente declarar tais funções ou atividades, com a respetiva descrição. Toda a informação deve estar devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos tais cargos, funções ou atividades.

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

2.1 Carreira Geral de Técnico Superior

Subcritérios	Pontuação
Designação para o exercício de funções específicas	2 pontos
Representação do serviço a nível interdepartamental ou superior e/ou designação para grupos de trabalho	2 pontos
Apresentação em seminários, conferências, workshops, webinars, produção de estudos ou publicações, monitorização de ações de formação, funções de docência, ou equivalentes	2 pontos
Exercício de atividades compreendidas nas atribuições das Autoridades de Gestão	1 ponto

As ações e projetos de relevante interesse têm uma ponderação de 40% na pontuação final do critério “Experiência Profissional”.

A valoração final deste critério é feita da seguinte forma:

- Igual a 1 valor (1 ponto)
- Superior a 1 e inferior ou igual a 3 valores (3 pontos)
- Superior a 3 valores (5 pontos)

Subcritérios	Pontuação
Antiguidade em funções públicas inferior ou igual a 5 anos	1 ponto
Antiguidade em funções públicas superior a 5 anos e inferior ou igual a 15 anos	3 pontos
Antiguidade em funções públicas superior a 15 anos	5 pontos

A antiguidade em funções públicas tem uma ponderação de 60% na pontuação final do critério "Experiência Profissional".

2.2 Carreira Geral de Assistente Técnico

Subcritérios	Pontuação
Exercício de atividades de complexidade funcional superior	2 pontos
Designação para o exercício de funções específicas	2 pontos
Exercício de atividades compreendidas nas atribuições das Autoridades de Gestão	1 ponto

As ações e projetos de relevante interesse têm uma ponderação de 40% na pontuação final do critério "Experiência Profissional".

A valoração final deste critério é feita da seguinte forma:

- Até 2 valores, inclusive (1 ponto)
- De 3 até 4 valores, inclusive = 3 pontos
- 5 valores = 5 pontos

Subcritérios	Pontuação
Antiguidade em funções públicas inferior ou igual a 5 anos	1 ponto
Antiguidade em funções públicas superior a 5 anos e inferior ou igual a 15 anos	3 pontos
Antiguidade em funções públicas superior a 15 anos	5 pontos

A antiguidade em funções públicas tem uma ponderação de 60% na pontuação final do critério "Experiência Profissional".

3. Valorização Curricular – VC – Ponderação 20%

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. Todas as participações deverão estar devidamente comprovadas;

No presente critério será considerado o somatório das horas de formação frequentadas nos cinco anos anteriores.

Assim, para todas as carreiras existentes no PESSOAS2030, biénio 2023-2024, a valoração deste critério será a seguinte:

Subcritérios	Pontuação
Frequência de ações de formação que totalizem ≤ 150 horas	1 ponto
Frequência de ações de formação que totalizem > 150 horas e < 300 horas	3 pontos
Frequência de ações de formação com avaliação final de duração $\geq a 60$ horas e ≤ 150 horas	
Frequência de ações de formação que totalizem ≥ 300 horas	5 pontos
Frequência de ações de formação com avaliação final > 150 horas	

Nota:

1. Considera-se a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho.
2. Na ausência de informação relevante para o efeito considerar-se-á 1 dia=6h, 1 semana=30h e 1 mês=120 h.

4. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social – EC – ponderação 15% ou 10%

Os cargos ou funções de relevante interesse público a considerar são os cargos e as funções constantes no artigo 7.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

Os cargos ou funções de relevante interesse social a considerar são os cargos e as funções constantes no artigo 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

Na carreira de assistente técnico 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 do nº2 do artigo 3º. do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

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

4.1 Carreira Geral de Técnico Superior

Subcritérios	Pontuação
Sem exercício de cargos ou funções e/ou exercício de cargos dirigentes ou funções de relevante interesse público ou social por um período < 12 meses	1 ponto
Exercício de cargos dirigentes ou funções de relevante interesse público ou social por um período \geq a 12 meses e < a 36 meses	3 pontos
Exercício de cargos dirigentes ou funções de relevante interesse público ou social por um período \geq a 36 meses	5 pontos

4.2 Carreira Geral de Assistente Técnico

Subcritérios	Pontuação
Sem exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos e sem exercício de funções de relevante interesse público ou social	1 ponto
Exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos e/ou funções de relevante interesse público ou social por um período \leq a 36 meses	3 pontos
Exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos e/ou funções de relevante interesse público ou social por um período > a 36 meses	5 pontos

Quando, para os efeitos previstos na Lei e se, em fase de diferenciação do desempenho, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a última avaliação do desempenho anterior e o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

A Presidente do CCA