



CRITÉRIOS PARA A PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPECTIVA VALORAÇÃO PARA AS AVALIAÇÕES ANTERIORES A 2008

Aprovado em reunião de CCA de 14 de Outubro de 2008

A **ponderação curricular**, necessária para atribuir as classificações em sede de suprimento de avaliação e que relevam para efeitos de apresentação a concurso e de progressão, rege-se pelo previsto nos artigos 18.º e 19.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, aplicável às autarquias locais através do regime aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho, enquanto não for publicado o novo diploma de adaptação do actual SIADAP, aprovado para a administração do Estado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, cujo artigo 43.º se refere a esta questão da ponderação curricular de forma idêntica mas um pouco mais esclarecedora.

O n.º 4 deste mesmo artigo 43.º da referida Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, como se disse, ainda não aplicável aos municípios, estipula 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 de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.**” Linha de actuação que, neste caso, seguiremos sem qualquer hesitação, por via da intervenção do Conselho Coordenador da Avaliação, que, segundo a alínea a) do n.º 1 do artigo 13.º, do, também já referido, Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio — este, efectivamente, ainda aplicável à administração local — tem total legitimidade de intervenção nesta matéria, pois assiste-lhe a competência de: “Estabelecer directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho”.

Ora então — e seguindo a orientação expressa no novo SIADAP, que é, nesta matéria, idêntico ao anterior — para a ponderação do currículo do titular



da relação jurídica de emprego público, são considerados os seguintes elementos:

- 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.

Para os devidos efeitos da análise curricular, considera-se:

1. **Habilitações académicas:** Titularidade das habilitações literárias ou das qualificações profissionais legalmente exigidas para o recrutamento de trabalhadores na carreira em que se inserem, ou no cargo que ocupam.

São ponderados os seguintes factores:

1.1. Nível de escolaridade ou grau académico;

1.2. Formação especializada obtida e acreditada para a carreira em que o trabalhador está inserido (Pós-Graduações e Mestrados), excepto aquela que tiver conferido o direito ao reposicionamento nas posições da anterior estrutura da carreira;

1.3. Formação especializada para o exercício de cargos dirigentes.

2. **Formação profissional:** formação contínua de trabalhadores e dirigentes, para assegurar o complemento e o aprofundamento e actualização de conhecimentos e competências profissionais, o desenvolvimento da carreira em que se inserem, bem como a adequação das competências às inovações tecnológicas com reflexo directo no desempenho profissional.

São ponderados os seguintes factores:

2.1. Acções de formação, seminários, encontros, jornadas, palestras e conferências directamente relacionadas com a área funcional e o posto de trabalho do avaliado;



2.2. Acções de formação, seminários, encontros, jornadas, palestras e conferências indirectamente relacionadas com a área funcional e o posto de trabalho do avaliado, designadamente aquelas que contribuam para um desenvolvimento das suas competências.

3. Experiência profissional: Desempenho efectivo de funções numa determinada carreira, actividade ou cargo dirigente e a duração desse desempenho traduzida em anos completos, bem como o desempenho de outras tarefas mais exigentes, não inerentes à carreira que contribuam para o desenvolvimento de competências profissionais e aptidões pessoais e comportamentais do avaliado.

São ponderados os seguintes factores:

3.1. Desempenho efectivo de funções na carreira em que o avaliado está integrado e a duração desse desempenho traduzida em anos completos;

3.2. Desempenho de funções dirigentes em unidades orgânicas formais;

3.3. Desempenho de outras funções não necessariamente relacionadas directamente com a carreira ou o cargo, mas consideradas de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente:

- a)** Exercício de funções em gabinetes ministeriais;
- b)** Desempenho de cargos de dirigente sindical;
- c)** Desempenho de cargos de coordenação e supervisão em organismos públicos;
- d)** Exercício de funções em órgãos de gestão e administração de pessoas colectivas públicas ou privadas de interesse público;
- e)** Exercício de funções de representação dos serviços a nível interdepartamental ou superior, a nível internacional ou nacional;
- f)** Participação em grupos de trabalho, sendo especificamente ponderadas as funções de coordenação;
- g)** Actividades lectivas relacionadas com a área profissional;



- h)** Monitoragem de acções de formação;
- i)** Orientação de estágios profissionais;
- j)** Publicação de documentos científicos directamente relacionados com a carreira ou cargo;
- k)** Elaboração de documentos que contribuam para as boas práticas na gestão do serviço em que se inserem;
- l)** Outras tarefas que potenciem a capacidade para o desempenho do posto de trabalho ou cargo;
- m)** Louvores e condecorações;

AVALIAÇÃO CURRICULAR: pontuada com um máximo de 5 pontos

1. Média aritmética da classificação das seguintes rubricas, num máximo de 5 pontos:

1.1. Habilitações Académicas (HA)

1.2. Formação Profissional (FP)

1.3. Experiência Profissional (EP)

VALORAÇÃO DE CADA RUBRICA E AVALIAÇÃO FINAL

1. A classificação de cada rubrica é a seguinte:

1.1. Habilitações Académicas (máximo total de 5 pontos)

- Habilitação Inferior à exigida para a função 2,00 pontos
- Habilitação exigida para a função 3,50 pontos
- Habilitação superior à exigida para a função 5,00 pontos

1.2. Formação Profissional (máximo total de 5 pontos)

- Sem frequência de curso 4,50 pontos
- Frequência de um curso 4,75 pontos



- Frequência de mais de um curso 5,00 pontos

1.3. Experiência Profissional (máximo total de 5 pontos)

- Até 10 anos de antiguidade na carreira 3,00 pontos
- De 10 a 15 anos de antiguidade na carreira 3,50 pontos
- Mais de 15 anos de antiguidade na carreira 4,50 pontos

Quando se verificar o exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse social, a classificação aumenta até 0,5 pontos:

- Por período inferior a 5 anos 0,3 pontos
- Por período entre 5 e 10 anos 0,4 pontos
- Por período superior a 10 anos 0,5 pontos

2. A fórmula a aplicar para apuramento da **Avaliação Final** na ponderação curricular é a seguinte:

$$AF = \frac{4HA + FP + EP}{6}$$

3. Expressão qualitativa da Avaliação Final (art. 6.º do D.R. 19-A/2004)

- Excelente de 4,5 a 5 valores;
- Muito Bom de 4 a 4,4 valores;
- Bom de 3 a 3,9 valores;
- Necesita de Desenvolvimento de 2 a 2,9 valores;
- Insuficiente de 1 a 1,9 valores.