

ANEXO 1

ATA DE REUNIÃO DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO, de 30/01/2019

Critérios de avaliação e valoração da Ponderação Curricular - Secção Autónoma

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, prevê, no artigo 42.º, que, nos casos em que não seja possível realizar a avaliação do desempenho nos termos nela previstos, a mesma seja efetuada pelo Conselho Coordenador da Avaliação mediante proposta de avaliador especificamente designado pelo respetivo dirigente máximo. -----

Esta avaliação traduz-se em ponderação curricular, a qual respeita os termos previstos no artigo 43.º da mesma Lei, com base em critérios fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, prevendo-se, para esse efeito, no n.º 5 deste artigo, a possibilidade de o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública estabelecer critérios uniformes para todos os serviços da Administração Pública, o que foi concretizado através do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, publicado no DR, II série, de 8 de fevereiro. -----

Estabelecidos esses critérios através do Despacho normativo n.º 4-A/2010, de 8 de Fevereiro, compete ao Conselho Coordenador de Avaliação definir os critérios de qualificação e de valoração de cada um dos elementos de ponderação curricular. -----

O requerimento deve ser apresentado pelo trabalhador ao dirigente máximo do seu serviço de origem, acompanhado do respetivo currículo, bem como da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou actividades, de declaração comprovativa da qualidade do seu desempenho passada pelo dirigente máximo do(s) serviço(s) onde exerceu funções e ainda de outra documentação que seja relevante para a correcta avaliação em causa. -----

Os elementos a considerar na ponderação curricular são os estabelecidos no artigo 3.º do despacho normativo acima referido, a saber: -----

A - As habilitações académicas e profissionais (HA);

B - A experiência profissional (EP);

C - A valorização curricular (VC);

D - O exercício de cargos dirigentes/chefia/coordenação ou cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CF).

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos da ponderação curricular referidos no artigo 3.º e cada um deles é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5 (artigo 9.º), de acordo com critérios estabelecidos nos números seguintes.

1 - As habilitações académicas e profissionais têm uma ponderação de 10% e respeitam os seguintes critérios de valoração: -----

a) Habilitações inferiores às exigidas no estatuto da carreira à data da integração do trabalhador – 3 pontos;

b) Habilitações exigidas no estatuto da carreira à data da integração do trabalhador – 5 pontos.

2 – A experiência profissional tem uma ponderação de 55% e respeita os seguintes critérios de valoração:

a) Experiência com grau de complexidade inferior ao da carreira em que se encontra integrado – 1 ponto;

b) Experiência com grau de complexidade igual ao da carreira em que se encontra integrado – 3 pontos;

c) Experiência com grau de complexidade superior ao da carreira em que se encontra integrado e/ou exercício de funções de relevante interesse, tais como, a participação em grupos de trabalho, estudos ou projectos, a actividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras actividades de idêntica natureza; elaboração de documentos que contribuam para as boas práticas na gestão de serviço em que se inserem – 5 pontos

3 – A valorização curricular tem uma ponderação de 20% e respeita os seguintes critérios de valoração:

a) Ausência de participação em acções de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de formação nos últimos 5 anos – 1 ponto;

b) Participação em acções de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de formação nos últimos 5 anos, até 150 horas de formação – 3 pontos;

c) Participação em acções de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de ou formação nos últimos 5 anos, com uma duração global superior a 150 horas de formação ou habilitações académicas e profissionais superiores às legalmente exigidas à data de integração do requerente na respectiva carreira – 5 pontos.

4 – Os cargos ou funções de relevante interesse público ou social, previstos nos artigos 7.º e 8.º do despacho normativo atrás referido, têm uma ponderação total de 15%.

Caso se verifique concorrência na pontuação a atribuir pelo exercício destes cargos ou funções prevalecerá a classificação mais elevada.

A valoração deste elemento efectua-se da seguinte forma:

Cargos ou funções de relevante interesse público:

a) Sem exercício de cargos ou funções, no ano em avaliação – 1 ponto;

b) Até 6 meses de exercício de cargos ou funções, no ano em avaliação – 3 pontos;

c) Mais de 6 meses de exercício de cargos ou funções, no ano em avaliações – 5 pontos.

Cargos ou funções de relevante interesse social:

a) Sem exercício de cargos ou funções, no ano em avaliação – 1 ponto;

b) Com exercício de cargos ou funções a qualquer título, no ano em avaliação – 3 pontos;

c) Com mais de seis meses de exercício de cargos ou funções directivas, no ano em avaliação – 5 pontos.

5 – Classificação e avaliação final

5.1- A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, nos seguintes termos:

Habilitações académicas	10%
Experiência profissional	55%
Valorização curricular	20%
Exercício de cargos dirigentes ou outros de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	15%

5.2 – Quando for atribuída pontuação 1 ao “exercício de cargos dirigentes ou outros de reconhecido interesse público ou relevante interesse social”, as ponderações previstas no número anterior são alteradas nos seguintes termos:

Habilitações académicas	10%
Experiência profissional	60%
Valorização curricular	20%
Exercício de cargos dirigentes ou outros de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	10%

6 – A avaliação de desempenho por ponderação curricular respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, com as seguintes correspondências:

Desempenho relevante – de 4 a 5 valores;

Desempenho adequado – de 2 a 3,999 valores;

Desempenho inadequado – de 1 a 1,999 valores.