



Avaliação do Desempenho

Critério por Ponderação Curricular

I – Enquadramento

O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (doravante designado por SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B-2007, de 28 de dezembro, a qual foi objeto de revisão, consagrada no artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (LOE 2013) e que lhe introduziu diversas alterações, visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade dos serviços da Administração Pública, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências (Cf. N.º 2, art.º 1.º da Lei n.º 66-B-2007, de 28 de dezembro).

A avaliação de desempenho por avaliação por ponderação curricular é estabelecida nos termos dos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação conferida pelo artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.

Com efeito, tal como estabelece o n.º 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B-2007, de 28 de dezembro, (...) o titular de relação jurídica de emprego público que não tiver avaliação que releve nos termos expressos em outras partes deste mesmo artigo [designadamente nos n.ºs 5 e 6] ou se pretender a sua alteração, requer avaliação do biénio, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço.

Assim, a avaliação prevista no n.º 7 do artigo anteriormente referido, (...) traduz-se na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego público, em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional e a valorização curricular;
- c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical. [Cf. N.º 1, art.º 43.º da Lei n.º 66-B-2007, de 28 de dezembro].

Para efeitos de ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções. [ibidem, n.º 2].

A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas na presente lei. [ibidem, n.º 3].

A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em ata, 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. [ibidem n.º 4].



Critério por Ponderação Curricular - AD

Os critérios referidos no número anterior podem ser estabelecidos uniformemente para todos os serviços por Despacho Normativo do membro do Governo responsável pela Administração Pública [ibidem n.º 5].

De igual forma, é tido em conta o que estabelece o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro.

II - Estrutura e valoração dos critérios para a avaliação do desempenho por ponderação curricular

Em conformidade com o atrás referido, a avaliação do desempenho através da ponderação curricular de um(a) trabalhador(a) titular da relação jurídica de emprego público, doravante identificada pela sigla [PC], deve considerar, entre outros, os seguintes elementos (também, doravante identificados através das siglas que lhes sucedem):

- a) As habilitações académicas e profissionais [HAP];
- b) A experiência profissional [EP] e a valorização curricular [VC];
- c) O exercício de cargos dirigentes [CD] ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público [FRIP] ou relevante interesse social [FRIS], designadamente atividade de dirigente sindical. O conjunto dos três elementos que integram esta alínea [CONJUNTO-OUTRAS], por razões de estrutura, tem a seguinte configuração:

$$[\text{CONJUNTO} - \text{OUTRAS}] = [\text{CD}] + [\text{FRIP}] + [\text{FRIS}]$$

1 – Ponderação das habilitações académicas e profissionais [HAP]

Entende-se por «habilitação académica» apenas a habilitação que corresponda a um grau académico ou que a este corresponda.

Entende-se por «habilitação profissional» a habilitação que corresponda a um curso legalmente considerado ou equiparado.

Deste modo, este parâmetro será avaliado de acordo com os seguintes critérios e respetivas valorações:

<i>Nível de habilitação académica e/ou profissional atual (*)</i>	<i>Pontos</i>
Inferior à mínima exigível	1
Mínima exigível	3
Superior à mínima exigível	5

(*) – Na valoração dos indicadores «habilitações académicas» e «habilitações profissionais» são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do(a) trabalhador(a) na respetiva carreira (Cf. N.º 3, artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro).

2 – Ponderação da experiência profissional [EP]

A experiência profissional [EP] pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos a que se refere a alínea d) do n.º 1, do artigo 3.º do Despacho



Critério por Ponderação Curricular - AD

Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, isto é, «o exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social».

As funções exercidas e a indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse são declaradas pelo(a) requerente, devendo ser devidamente confirmadas pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades (Ibidem, n.º 2, artigo 5.º).

São consideradas ações ou projetos de relevante interesse todas aquelas que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza (Ibidem, n.º 3, artigo 5.º).

Assim, para a avaliação da experiência profissional são considerados os seguintes fatores:

- a) O desempenho de funções ou atividades [EP1]:

<i>Tempo de exercício efetivo em funções (antiguidade)</i>	<i>Pontos</i>
Até 4 anos	1
Entre 5 e 8 anos	3
Mais de 8 anos	5

- b) A participação em ações ou projetos de relevante interesse para a carreira a que o avaliado pertence, [EP2], em conformidade com o que estabelece o n.º 3, artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro. Esta participação será valorizada da seguinte forma:

<i>Participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza</i>	<i>Pontos</i>
Ausência de participação ou participação até dois eventos	1
Participação em três ou quatro eventos	3
Participação em mais do que quatro eventos	5

A ponderação de experiência profissional [EP] é calculada através da média ponderada, contando 50% o referido na alínea a) [EP1] e 50% o referido na alínea b) [EP2], segundo a seguinte fórmula:

$$[EP] = [EP1] \times 0,5 + [EP2] \times 0,5$$

3 – Ponderação da valorização curricular [VC]

A ponderação da valorização curricular refere-se à participação em ações de formação, cursos de formação, congressos, seminários e oficinas de trabalho, realizadas nos últimos cinco anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício dos cargos, funções ou atividades, referidos na alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, que relevem para o conteúdo funcional do trabalhador. São valorizadas em função da existência de aferição de aproveitamento e da sua duração. São ainda consideradas as «habilitações académicas» superiores às referidas no n.º 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro.



Critério por Ponderação Curricular - AD

Participação em ações de formação, cursos de formação, congressos, seminários e oficinas de trabalho, realizadas nos últimos cinco anos. (Com aferição de aproveitamento e tempo total em horas).	Pontos
Com aferição de aproveitamento e com duração até 50h	1
Com aferição de aproveitamento e duração de 51h a 70h	3
Com aferição de aproveitamento e duração superior a 70h	5

4 – Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido público ou relevante interesse social «[CONJUNTO – OUTRAS] = {[CD] + [FRIP] + [FRIS]} / 3» (*)

(*) – [CD] – Cargos dirigentes

[FRIP] – Outros cargos ou funções de reconhecido interesse público

[FRIS] – Funções de relevante interesse social

4.1. São considerados cargos ou funções de relevante interesse público:

- a) Titular de órgão de soberania;
- b) Titular de outros cargos políticos;
- c) Cargos dirigentes;
- d) Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;
- e) Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
- f) Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- g) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.

(Cf. Artigos 7.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro)

4.2. Constituem cargos ou funções de relevante interesse social:

- a) Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical;
- b) Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;
- c) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

(Cf. Artigos 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro)

Cargos exercidos	Pontos
Sem exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	1
Cargos de direção, exercício de cargo ou função em gabinete do Governo (ou equiparado) ou exercício de atividade como dirigente sindical (com duração inferior a 3 anos)	3
Cargos de direção, exercício de cargo ou função em gabinete do Governo (ou	5



Critério por Ponderação Curricular - AD

Cargos exercidos	Pontos
equiparado) ou exercício de atividade como dirigente sindical (com duração superior a 3 anos), ou ainda, o exercício de altos cargos políticos.	

5 – Classificação e avaliação final

De acordo com o disposto no n.º 3, artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, a avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de ponderação curricular, referidos no n.º 1 do artigo 3.º do citado normativo, nos seguintes termos:

- a) - Ao conjunto de elementos referido na alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º {«habilitações académicas e profissionais» [HAP]} é atribuída uma ponderação de 10 %;
- b) - Ao elemento referido na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º {«experiência profissional [EP]} é atribuída uma ponderação de 55 %;
- c) - Ao elemento referido na alínea c) do n.º 1 do artigo 3.º {«valorização curricular [VC]} é atribuída uma ponderação de 20 %;
- d) – Ao conjunto de elementos referido na alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º - «exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social «[CONJUNTO – OUTRAS] = {[CD] + [FRIP] + [FRIS]} / 3» é atribuída uma ponderação de 15 %.

Porém, quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos referido na alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º - «exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social «[CONJUNTO – OUTRAS] = {[CD] + [FRIP] + [FRIS]} / 3», as ponderações previstas no número anterior são alteradas nos seguintes termos (Ibidem, n.º 3, artigo 9.º):

- a) A ponderação prevista na alínea b) {«experiência profissional [EP]} sobe para 60 %;
- b) A ponderação prevista na alínea d) «[CONJUNTO – OUTRAS] = {[CD] + [FRIP] + [FRIS]} / 3» desce para 10 %;
- c) As ponderações previstas nas alíneas a) { «habilitações académicas e profissionais» [HAP] } e c) {«valorização curricular [VC]} mantêm-se.

Face ao que precede, a avaliação quantitativa final [PC] (avaliação do desempenho através da ponderação curricular de um(a) trabalhador(a) titular da relação jurídica de emprego público) é obtida através da aplicação dos pontos obtidos nos diferentes itens na seguinte fórmula, a qual considera, também, ponderadores específicos para cada um dos ditos itens:

$$[PC] = {[HAP] \times 0,10} + {[EP] \times 0,55} + {[VC] \times 0,20} + {[CONJUNTO-OUTRAS] \times 0,15}$$

Ou, caso o [CONJUNTO-OUTRAS] seja igual a 1 ponto, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$[PC] = {[HAP] \times 0,10} + {[EP] \times 0,60} + {[VC] \times 0,20} + {[CONJUNTO-OUTRAS] \times 0,10}$$

Assim, conjugando o que estabelece o n.º 3 do artigo 43.º com os n.ºs 4 e 5 do artigo 50.º, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação conferida pelo artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, «a avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:



Critério por Ponderação Curricular - AD

- a) Desempenho relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- c) Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.»

(Cf. Ibidem, n.º 4, art.º 50.º).

«À avaliação final dos trabalhadores é aplicável o disposto no n.º 12 do artigo 36.º» (Cf. Ibidem, n.º 5, art.º 50.º). «As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas» (Cf. Ibidem, n.º 3, art.º 43.º)

Abreviaturas:

[PC] = Ponderação curricular – Avaliação final.

[HAP] = Habilitações académicas e profissionais

[EP] = Experiência profissional.

[VC] = Valorização curricular.

[CONJUNTO – OUTRAS] = {[CD] + [FRIP] + [FRIS]} / 3» = Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

O Diretor,