

Considerando que com a publicação do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 4 de Fevereiro, a **ponderação curricular** prevista no nº 7 do art.º 42º e art.º 43º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro e respetiva valoração a que se referem os nº 3 e 4 do art.º 43º do mesmo diploma legal, aplicável aos serviços da Administração Directa e Indirecta do Estado, passou a obedecer a critérios uniformes e de aplicação transversal, que compreendem os elementos a ponderar bem como o respetivo sistema de classificação e ponderação, é **proposto que a avaliação por ponderação curricular** se realize de acordo com a aplicação dos critérios aqui estabelecidos:

1. A avaliação dos trabalhadores por ponderação curricular (PC) obedecerá à seguinte fórmula de valoração:

$$PC = (HAP \times 0,10) + (EP \times 0,55) + (VC \times 0,20) + (EC \times 0,15)$$

Ou, quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos **EC**

$$PC = (HAP \times 0,10) + (EP \times 0,60) + (VC \times 0,20) + (EC \times 0,10)$$

Em que:

HAP - Habilitações Académicas e Profissionais

EP - Experiência Profissional

VC - Valorização Curricular

EC - O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social

2- Habilitações académicas e profissionais (HAP)

As habilitações académicas e profissionais serão aferidas de acordo com a seguinte fórmula:

$$HAP = \frac{HA + HP}{2}$$

2.1- A Habilitação Académica (HA) será escalonada e ponderada de acordo com os seguintes critérios:

Habilitação literária inferior à legalmente exigida para o ingresso na respetiva carreira	1 ponto
Habilitação literária legalmente exigida para o ingresso na respetiva carreira	3 pontos
Habilitação literária superior à exigida para o ingresso na respetiva carreira	5 pontos

2.2- As Habilitações Profissionais (HP)

As habilitações profissionais serão aferidas, por carreira, de acordo com os seguintes factores:

Carreira: Técnicos Superiores e Especialistas de Informática	
Com Pós-graduação ou Diploma que confira o grau de especialização relevante para a função e/ou Curso profissionalizante para dirigentes da A.P.	5 pontos
Com Pós-graduação ou Diploma que confira o grau de especialização não relevante para a função	3 pontos
Sem habilitação profissional	1 ponto

Carreira: Assistentes Técnicos e Técnicos de Informática	
Com Pós-graduação ou Diploma que confira o grau de especialização relevante para a função e /ou Curso profissionalizante para dirigentes da A.P.	5 pontos
Com diploma que confira especialização, nível 4, relevante para a função	3 pontos
Sem curso profissional	1 ponto

Carreira: Assistente Operacional	
Com carteira ou título profissional	5 pontos
Com curso profissionalizante	3 pontos
Sem habilitações profissionais	1 ponto

3- A **Experiência Profissional (EP)** será avaliada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{(Ax1) + (FDx3)}{4}$$

em que:

A = Antiguidade

FD = Funções Desempenhadas

No cálculo da antiguidade entrará o n.º de anos na função pública e na carreira, fazendo-se a conversão, daquela média, de acordo com a seguinte tabela:

Superior a 16 anos	5 pontos
De 8 a 16 anos	3 pontos
Inferior a 8 anos	1 ponto

Relativamente **às Funções Desempenhadas (FD)**, as mesmas serão aferidas pela qualidade e/ou quantidade do trabalho realizado, **no ano em causa**, tendo em conta as competências definidas na Portaria nº 1633/2007, de 31 de Dezembro, de acordo com os seguintes valores:

Favorável preferencialmente	5 pontos
Favorável	3 pontos
Pouco favorável / trabalho efetivo < a 2 meses	1 ponto

4- A **Valorização Curricular (VC)** será aferida em função da relevância dos cursos (ações de formação, congressos, seminários e unidades curriculares do ensino superior concluídas) para o conteúdo funcional do trabalhador, de acordo com a seguinte fórmula:

$$FP = 20\% FP \text{ do ano} + 80\% FP \text{ de anos anteriores}$$

Sem formação	0 valor
Formação relacionada com a área funcional	
Até 30 horas inclusivé	1 valor
Superior a 30 horas e inferior a 100 horas	3 valores
Superior a 100 horas	5 valores

5- O Exercício de cargos dirigentes ou outras funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EC) serão aferidas, por carreira, quanto ao exercício de Cargos Dirigentes ou Outros Cargos (C), Funções de Reconhecido Interesse Público (FRIP) e Funções de Reconhecido Interesse Social (FRIS), de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = \frac{2C + FRIP + FRIS}{4}$$

5.1- Exercício de cargos (C)

Carreira	Factor	Descrição	Pontuação
Técnicos Superiores de Especialista de Informática	Exercício de cargos dirigentes	Cargos de direção superior	5 pontos
		Cargos de direção intermédia	3 valores
		Sem exercício de cargos dirigentes	1 valor
Técnicos Superior Especialistas de informática Assistentes Técnicos Técnicos de Informática Assistentes Operacionais	Exercício de funções de chefia	Com função de coordenação com designação formal	5 pontos
		Com função de coordenação sem designação formal	3 valores
		Sem função de coordenação	1 valor

5.2-Funções de reconhecido interesse público (FRIP)

Carreira	Descrição	Pontuação
Técnicos Superior Especialistas de informática Assistentes Técnicos Técnicos de Informática Assistentes Operacionais	Titular de órgão de soberania nacional ou regional	5 pontos
	Titulares de órgão autárquicos, Chefe do Gabinete, Adjunto de Gabinete, Assessor, equivalentes	3 valores
	Sem exercício de cargos	1 valor

5.3- Funções de reconhecido interesse social (FRIS)

Carreira	Descrição	Pontuação
Técnicos Superior Especialistas de informática Assistentes Técnicos Técnicos de Informática Assistentes Operacionais	Exercício de cargos diretivos	5 pontos
	Exercício de funções a qualquer título	3 valores
	Sem exercício de cargos ou funções	1 valor

A **avaliação final** é expressa na escala de avaliação qualitativa e quantitativa relativa à diferenciação de desempenhos prevista nos termos do nº 3 do artigo 43º da lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, inserindo-se as avaliações curriculares nas percentagens de diferenciação de desempenhos (percentagem máxima de 25% para as avaliações finais de desempenho e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente), da seguinte forma:

Desempenho Relevante, correspondente a uma avaliação final de 4 a 5 valores

Desempenho Adequado, correspondente a uma avaliação final de 2 a 3,999 valores

Desempenho Inadequado, correspondente a uma avaliação de 1 a 1,999 valores