

Avaliação de desempenho por ponderação curricular

CrITÉRIOS a aplicar – Biénio 2023/2024 e seguintes

Para os efeitos constantes do art.º 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, de S. Ex.ª o Ministro de Estado e das Finanças, são fixados pelo Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte, I.P. (CCDR Norte, I.P.) os seguintes critérios de avaliação de desempenho por ponderação curricular, para que sejam aplicados uniformemente em todos os procedimentos onde haja recurso a este mecanismo, garantindo-se, assim, maior justiça e transparência nos processos de avaliação.

CAPÍTULO I – AVALIAÇÃO FINAL

Artigo 1.º

Classificação e elementos de avaliação

1. A classificação final da avaliação de desempenho resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos critérios de ponderação curricular, nos termos a seguir mencionados, devendo todos os cálculos ser efetuados, sempre que possível, até às milésimas, de acordo com a seguinte fórmula: $PC = 10\% HAP + 55\% EP + 20\% VC + 15\% EC$

Sendo,

PC = Ponderação curricular

HAP = Habilitações académicas e profissionais

EP = Experiência profissional

VC = Valorização curricular

EC = Exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social

2. Caso seja atribuída a pontuação 1 ao parâmetro Exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social (EC), a fórmula mencionada no número anterior é alterada nos seguintes termos: $PC = 10\% HAP + 60\% EP + 20\% VC + 10\% EC$

Artigo 2.º

Escala de avaliação

1. A expressão da avaliação final considera a escala qualitativa e quantitativa prevista no artigo 50.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, nos seguintes termos:
 - . Desempenho «Muito bom», correspondendo a uma avaliação de 4 a 5 pontos;
 - . Desempenho «Bom», correspondendo a uma avaliação de 3,5 a 3,999 pontos;
 - . Desempenho «Regular», correspondendo a uma avaliação de 2 a 3,499 pontos;
 - . Desempenho «Inadequado», correspondendo a uma avaliação de 1 a 1,999 pontos.
2. Nos termos do n.º 2 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, cada um dos critérios é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, não podendo em qualquer caso ser atribuída uma pontuação inferior a 1.

CAPÍTULO II – HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS

Artigo 3.º

Âmbito

1. Por habilitação académica entende-se a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparado.
2. Por habilitação profissional entende-se a habilitação que corresponda a curso assim legalmente considerado ou equiparado.
3. Na valorização dos referidos elementos são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na carreira respetiva.

Artigo 4.º

Valoração

1. A aplicação deste critério de ponderação deve ser diferenciada em função da carreira em que o trabalhador se encontre integrado.
2. Nas carreiras profissionais em que que é exigível o grau de licenciatura (e.g. técnico superior), a valorização deste critério será realizada nos seguintes termos:
 - . Licenciatura, correspondendo a uma avaliação de 3 pontos;
 - . Mestrado ou Doutoramento, correspondendo a uma avaliação de 5 pontos.
3. Nas restantes carreiras profissionais, a valorização assumirá a seguinte valorização:

- . Habilitação exigível para provimento na carreira em que se encontra inserido, correspondendo a uma avaliação de 3 pontos;
- . Habilitação superior à exigível para provimento na carreira em que se encontra inserido, correspondendo a uma avaliação de 5 pontos.

CAPÍTULO III – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Artigo 5.º

Âmbito

1. Por experiência profissional entende-se a participação em ações ou projetos de relevante interesse e o desempenho de funções ou atividades, incluindo aquelas que tenham sido desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.
2. O requerente deve declarar tais funções ou atividades, com a descrição apropriada, com a indicação do respetivo período temporal e, se for o caso, a indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse, tudo devidamente confirmado pela entidade onde são ou foram exercidos tais cargos, funções ou atividades.
3. Para efeitos de contabilização do tempo em funções públicas entende-se o tempo de trabalho subordinado a uma entidade empregadora pública, independentemente do título constitutivo da relação jurídica de trabalho e ainda de eventuais interrupções na continuidade da sua prestação.

Artigo 6.º

Valoração

1. A valorização deste critério será realizada de acordo com a seguinte fórmula: $EP = 60\% FR + 40\% AIR$

Sendo,

EP = Experiência profissional

FP = Tempo em funções públicas em áreas de interesse

AIR = Ações de interesse relevante

2. No tempo em funções públicas em áreas de interesse (FP) são avaliados o número de anos de experiência profissional na carreira, desempenhados em áreas de interesse para as funções, nos seguintes termos:

- . Até 1 ano de antiguidade na carreira, correspondendo a 1 ponto;

- . De 1 até 5 anos de antiguidade na carreira, correspondendo a 3 pontos;
 - . Mais de 5 anos de antiguidade na carreira, correspondendo a 5 pontos.
3. Nas ações de interesse relevante (AIR) são avaliadas as seguintes ações de âmbito geral, devidamente comprovadas por certificados, relacionadas com as competências exercidas:
- . Participação em atividades, projetos ou grupos de trabalho em representação do serviço;
 - . Realização de palestras, conferências e outras atividades de idêntica natureza;
 - . Participação em júris de concurso, na qualidade de membro efetivo;
 - . Realização de ações de formação, na qualidade de formador, incluindo formador interno, em contexto de trabalho;
 - . Realização de atividades de coordenação;
 - . Louvores;
 - . Orientações de estágios;
 - . Elaboração de estudos e/ou trabalhos publicados;
 - . Outras funções de especial relevância.
4. A valorização final do parâmetro AIR é realizada da seguinte forma:
- . Até 1 ação desempenhada, correspondendo 1 ponto;
 - . De 2 a 3 ações desempenhadas, correspondendo a 3 pontos;
 - . Mais de 3 ações desempenhadas, correspondendo a 5 pontos.
5. Caso seja atribuída a pontuação 1 ao parâmetro AIR e a um trabalhador que tenha até três anos de antiguidade no exercício de funções públicas, na data-limite do ciclo avaliativo em questão, as pontuações de cada parâmetro são alteradas nos seguintes termos: EP = 80% FR + 20% AIR

CAPÍTULO IV – VALORIZAÇÃO CURRICULAR

Artigo 7.º

Âmbito

1. Na valorização curricular avalia-se a participação em ações de formação, estágios e congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, incluindo as frequentadas no exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, desde que devidamente suportadas por evidências documentais.
2. Apenas serão consideradas as ações devidamente comprovadas e os certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou os dias de duração.

3. Sempre que do respetivo certificado/diploma não conste o número de horas de duração da ação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.
4. As habilitações académicas superiores que não tenham sido concluídas são contabilizadas, desde que apresentem respetivo certificado/diploma no qual conste o número de horas de duração da ação, considerando-se para o efeito que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Artigo 8.º

Valorização curricular (VC)

Na valorização curricular (VC) são avaliados o tipo e o número de horas de formação diretamente relacionada com o conteúdo funcional, nos seguintes termos:

- . Sem formação, correspondendo a 1 ponto;
- . Participação em ações de formação de 1 hora até 100 horas, correspondendo a 3 pontos;
- . Participação em ações de formação com duração de mais de 100 horas ou duração superior a 60 horas com avaliação (MBA, Pós-Graduação, Curso de Especialização), correspondendo a 5 pontos.

CAPÍTULO V – EXERCÍCIO DE CARGOS OU FUNÇÕES DE RECONHECIDO INTERESSE PÚBLICO OU RELEVANTE INTERESSE SOCIAL

Artigo 9.º

Âmbito

1. No exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social são avaliados os desempenhos no período da avaliação.
2. Constituem cargos ou funções de relevante interesse público:
 - . Titular de órgão de soberania;
 - . Titular de outros cargos políticos;
 - . Exercício de cargos dirigentes;
 - . Exercício de cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;
 - . Exercício de cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;

- . Exercício de cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
 - . Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.
3. Constituem cargos ou funções de relevante interesse social:
- . Exercício de cargos ou funções públicas (e.g. dirigente sindical);
 - . Exercício de cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;
 - . Exercício de outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.
4. Nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional, o exercício de cargos dirigente é substituído pelo exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação, nos termos legalmente previstos.
5. Caso o avaliado comprove ter desempenhado mais do que um cargo ou função, releva para efeitos de valorização deste critério o somatório do tempo de exercício referente a cada um dos cargos ou funções.
6. São relevantes, para efeitos de valoração deste parâmetro, os cargos ou funções exercidos em cumulação ou inerência com outros cargos ou funções.

Artigo 10.º

Valoração

Neste parâmetro, avalia-se o exercício de cargos dirigentes ou funções de relevante interesse público ou social, nos seguintes termos:

- . No decurso de um período temporal inferior a 1 ano, correspondendo a 1 ponto;
- . No decurso de um período temporal igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos, correspondendo a 3 pontos;
- . No decurso de um período temporal igual ou superior a 3 anos, correspondendo a 5 pontos.

CAPÍTULO V – CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Artigo 11.º

Âmbito

Sempre que em fase de diferenciação de desempenho for necessário proceder a desempate entre trabalhadores que obtenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho releva, consecutivamente, o tempo de serviço na carreira e no exercício de funções públicas.

Deliberou o CCA, por unanimidade, aprovar os presentes critérios de ponderação, devendo os mesmos ser publicitados nos termos legais.

CCDR Norte, I.P., 9 de abril de 2025

Em representação do Conselho Coordenador de Avaliação

(Ana Lemos Gomes)