

| Anexo à ata da reunião do Conselho Coordenador de Avaliação de 18 de junho de 2021

AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR

O trabalhador pode requerer a avaliação do biénio, por ponderação curricular, feita pelo Conselho Coordenador de Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço.

Considerando que com a publicação do Despacho Normativo n.º 4 - A/2010, de 8 de fevereiro, os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração, a que se referem os números 5 a 7 do art. 42.º e 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, passaram a obedecer a critérios uniformes para todos os serviços da Administração Pública, os quais compreendem elementos a ponderar, bem como o respetivo sistema de classificação e ponderação.

A avaliação por ponderação curricular deverá ser de acordo com a aplicação dos critérios aqui estabelecidos:

- 1 - (HAP) Habilitações Académicas e Profissionais;
- 2 - (EP) Experiência Profissional;
- 3 - (VC) Valorização Curricular;
- 4 - (EC) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Para efeitos de ponderação curricular, em anexo ao currículo (a apresentar no modelo que segue em anexo) deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação, podendo, sempre que necessário, juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala e a avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenho previstas na presente lei.

De acordo com o ponto 4 do artigo 43.º da Lei n. 66-B/2007, de 28 de dezembro, a ponderação curricular e a respetiva valoração é determinada segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em ata, que é tornada pública, os quais asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 do artigo 43.º da Lei atrás citada.

A- Critérios de avaliação

1 - (HAP) Habilitações Académicas e Profissionais;

Pondera a habilitação que corresponde a grau académico ou que a este seja equiparado, bem como a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

Na valoração destes elementos, são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data de ingresso do trabalhador(a) na respetiva carreira.

Habilitações Académicas e Profissionais	Valoração
Habilitação académica/profissional inferior à exigida à data da integração na carreira.	1
Posse de grau académico/qualificação profissional exigível para o ingresso na carreira, sendo a média do curso até 14 valores (são apenas consideradas as classificações do Curso legalmente exigível à data de ingresso do/a trabalhador/a na carreira)	3
Posse de grau académico exigível para o ingresso na carreira, sendo a média do curso superior a 14 valores (são apenas consideradas as classificações do Curso legalmente exigível à data de ingresso do/a trabalhador/a na carreira)	5

2 - (EP) Experiência Profissional;

O elemento Experiência Profissional (EP) pondera e valora o desempenho efetivo das funções, cargos ou atividades, exercidos no período em avaliação.

A experiência profissional é declarada pelo requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em ações ou projetos de relevância e devidamente confirmada pelo dirigente máximo do serviço, no caso de um Agrupamento de Escolas, pelo Diretor do Agrupamento ou elemento da Direção que legalmente o represente.

Na avaliação curricular do fator Experiência Profissional, serão considerados os seguintes subfatores:

1. **Funções profissionais** exercidas no âmbito da sua função, no setor em que desempenhou serviço, em função dos níveis de responsabilidade técnica, complexidade e autonomia, incluindo as desenvolvidas no

exercício dos cargos a que se refere a alínea *d*) do n.º 1 do artigo 3.º (se aplicável) da supracitada Lei.

2. **Participação em ações e projetos de relevância para a instituição, desde que não estejam inerentes à função que o avaliado exerce no setor em que trabalha ou trabalhou.** A atribuição de pontuação neste subfator depende da apresentação de declaração comprovativa emitida pelo dirigente máximo do serviço, no caso de um Agrupamento de Escolas, o Diretor do Agrupamento ou elemento da Direção que legalmente o represente.

No âmbito do subfator 2 (EP) considerados ações ou projetos de relevante interesse:

- aqueles que são considerados projetos de referência do Agrupamento de Escolas. No caso do AEFCastro enquadram-se neste ponto os projetos Erasmus +, Diversão Solidária, Educação para a Saúde.
 - aqueles que envolvam estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço, projetados, coordenados e dinamizados pelo avaliado e com impacto relevante para o Agrupamento. Neste caso é obrigatória a apresentação de declaração comprovativa emitida pelo órgão dirigente do serviço.
 - a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, desde que no âmbito das funções exercidas, devidamente comprovada com certificado assinado pela entidade competente.
 - membro efetivo de júris de procedimentos concursais para recrutamento de pessoal docente e não docente.
 - autoria ou co-autoria de livros, artigos ou outras publicações de carácter técnico, bem como aqueles que permitam alcançar resultados relevantes, devidamente comprovados com declaração.
 - organização de feiras, certames, fóruns e exposições ao serviço de Agrupamento de Escolas.
3. Exercício de funções como formador de pessoal docente e não docente (certificada por entidade competente), enquadrada no Plano de Formação do Agrupamento, ou solicitada pelo Diretor.

Cada um dos subfatores anteriormente descritos, serão valorados de acordo com o seguinte:

Subfator 1 (EP) Funções profissionais	Valoração
Funções, cargos ou atividades cuja descrição não permite identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequadas ao grau de complexidade funcional da carreira.	1
Funções, cargos ou atividades cuja descrição permite identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequadas ao grau de complexidade funcional da carreira.	3
Funções, cargos ou atividades cuja descrição permite identificar ações ou projetos de relevante interesse e/ou boas práticas ou o alcance de resultados relevantes com benefícios concretos para os trabalhadores ou para a atividade do Agrupamento.	5
Subfator 2 (EP) Participação em ações e projetos de relevância para a instituição,	Valoração
Não participou em qualquer projeto nem realizou qualquer ação relevante.	1
Participou, de forma comprovada, em, pelos menos um projeto e/ou realizou uma ação relevante.	3
Participou, de forma comprovada, em, 2 ou mais projetos e/ou ações relevantes.	5
Subfator 3 (EP) Exercício de funções como formador de pessoal docente e/ou não docente (na área de atuação do serviço que desempenha)	Valoração
Não exerceu funções de formador ao serviço de Agrupamentos de Escolas.	1
Exerceu funções de formador, tendo dinamizado formação até 50 horas.	3
Exerceu funções de formador, tendo dinamizado formação superior a 50 horas.	5

3 - (VC) Valorização Curricular;

Na valorização curricular são ponderadas as participações em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou 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.

Para esse efeito consideram-se os cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios de interesse para as funções que o avaliado desempenha, sendo obrigatória a apresentação de comprovativo no qual se indiquem explicitamente as horas de formação.

Neste elemento são também consideradas as habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data de integração do trabalhador/a na respetiva carreira (doutoramento, mestrado, pós-graduação ou especialização) desde que inerentes à função desempenhada. A valoração faz-se de acordo com o quadro infra:

Valorização Curricular	Valoração
Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequadas à área funcional - inferior a 90 horas.	1
Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequadas à área funcional - igual ou superior a 90 horas e inferior a 300 horas, de forma cumulativa, ou frequência em formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional com aproveitamento positivo, qualitativo ou quantitativo. Posse de habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data de integração do trabalhador/a na respetiva carreira (pós-graduação ou especialização) desde que inerentes à função desempenhada.	3
Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional - igual ou superior a 300 horas, de forma cumulativa, ou frequência em formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional com aproveitamento positivo, qualitativo ou quantitativo. habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data de integração do trabalhador/a na respetiva carreira (doutoramento, mestrado).	5

Quando a duração da formação seja indicada em dias, semanas ou meses, far-se-á a sua conversão da seguinte forma:

- A cada dia corresponde 7 horas;
- A cada semana corresponde 35 horas;
- A cada mês correspondem 4 semanas;
- Se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 6 horas.

4 - (EC) Exercício de Cargos Dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;

Este elemento pondera e valora o exercício dos cargos previstos nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4 - A/2010, de 8 de fevereiro, de acordo com o quadro infra:

Exercício de cargo dirigente	Valoração
Sem cargos dirigentes.	1
Exercício de cargos dirigentes por um período de até 3 anos (consecutivos).	3
Exercício de cargos dirigentes por um período superior a 3 anos.	5

Em Agrupamentos de Escolas entende-se por cargo dirigente para a carreira de técnico superior:

- coordenador de serviços administrativos;
- coordenador da equipa multidisciplinar de apoio à educação inclusiva.
- coordenador do serviço de psicologia e orientação.
- outro desde que acompanhado de comprovativo de designação pelo dirigente máximo do serviço.

Cargos ou funções de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social	Valoração
Sem exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social. Serão considerados apenas os cargos ou funções de interesse público ou relevante interesse social definidos na lei desde que acompanhados de declaração/instrumento de designação ou vinculação que ateste inequivocamente o interesse público ou o relevante interesse social da função exercida pelo avaliado.	1

<p>Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social até 2 anos .</p> <p>Serão considerados apenas os cargos ou funções de interesse público ou relevante interesse social definidos na lei desde que acompanhados de declaração/instrumento de designação ou vinculação que ateste inequivocamente o interesse público ou o relevante interesse social da função exercida pelo avaliado.</p>	3
<p>Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social superior a 2 anos.</p> <p>Serão considerados apenas os cargos ou funções de interesse público ou relevante interesse social definidos na lei desde que acompanhados de declaração/instrumento de designação ou vinculação que ateste inequivocamente o interesse público ou o relevante interesse social da função exercida pelo avaliado.</p>	5

B - Classificação e Avaliação final

1. Todos os itens deverão ser avaliados com 1, 3 ou 5 valores. A nota mínima a atribuir a cada item e subfator é de 1.

2. No caso dos itens que contemplam subfatores, será atribuída classificação de 1, 3 ou 5 a cada subfator, sendo a pontuação final do item atribuída da seguinte forma:

- ❖ média de 1 a 1,999 - 1 valor
- ❖ média de 2 a 3,999 - 3 valores
- ❖ média de 4 a 5 - 5 valores.

3. A Avaliação por ponderação curricular (PC) bem como a cada fator nela considerado, será valorado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = (0,1 \times HAP) + (0,55 \times EP) + (0,2 \times VC) + (0,15 \times EC)$$

Ou quando EC=1

$$PC = (0,1 \times HAP) + (0,60 \times EP) + (0,2 \times VC) + (0,10 \times EC)$$

Em que:

HAP - Habilitações Académicas e Profissionais;

EP - experiência Profissional;

VC - Valorização Curricular;

4. A pontuação final da avaliação quantitativa é expressa, sempre que possível, até às milésimas

5. A avaliação final de desempenho por ponderação curricular respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei ^o 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual pelo que o resultado global da ponderação curricular será expresso na escala de 1 a 5 que correspondem às seguintes menções qualitativas e quantitativas.

- “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 final de 1 a 1,999 valores.

C - Diferenciação de desempenho

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 43.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua redação atual, a avaliação por ponderação curricular deve respeitar as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas.

A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Relevante e de entre estas 5% do total de trabalhadores para o reconhecimento de excelente., da seguinte forma:

No caso de, em resultado da aplicação dos critérios atrás mencionados, as avaliações de desempenho Relevante excederem as percentagens de diferenciação de desempenho fixadas na legislação aplicável, serão considerados, para efeitos de atribuição de classificação qualitativa de Relevante, o conjunto dos 25% melhor classificados quantitativamente em termos de avaliação final, com pontuações entre os 4 e os 5 valores, contabilizados até às milésimas (sempre que possível).

Aos restantes avaliados, com avaliação superior a 4, será atribuída a avaliação final de 3,999 - desempenho adequado.

Se este procedimento não permitir respeitar as percentagens obrigatórias de diferenciação de desempenho, não sendo possível aplicar o disposto no artigo

84.º do supracitado diploma, serão considerados consecutivamente para efeitos de desempate os seguintes critérios:

- 1.º - o avaliado com a maior pontuação obtida no critérios “Valorização Curricular”;
- 2.º - o avaliado com a maior pontuação obtida no critério “Experiência Profissional” - subfator 3;
- 3.º - o avaliado com a maior pontuação obtida no critério “Experiência Profissional” - subfator 2;
- 4.º - o avaliado com o maior número de dias de serviço relevante para a carreira e no exercício de funções públicas (será solicitada declaração aos Serviços Administrativos).

A aplicação destes critérios segue o seguinte procedimento: organizam-se os processos de avaliação empatados por ordem decrescente do resultado aferido pela medida do critério respetivo e consideram-se sucessivamente aqueles processos com maior resultado até ao limite de preenchimento da percentagem máxima legal de validação ou reconhecimento de menção qualitativa superior.

Oliveira de Azeméis, 18 de julho de 2020

O conselho coordenador de Avaliação