

Ponderação Curricular

(Documento anexo à Acta do CCA do INRB, I.P. de 5.3.2010)

Handwritten notes in blue ink: a large '2' with a checkmark, and the initials 'Ph.' and 'CH'.

Considerando que com a publicação do Despacho Normativo Nº 4-A/2010, de 8 de Fevereiro, os critérios de ponderação curricular e respectiva valoração, a que se referem o nº 5 do artigo 29º, os nºs 5 a 7 do artigo 42 e o artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, passaram a obedecer a critérios uniformes para todos os serviços da Administração Pública, os quais compreendem, os elementos a ponderar, bem como o respectivo sistema de classificação e ponderação, o CCA do INRB, I.P. reunido nesta data, determinou que a avaliação por ponderação curricular se realize de acordo com a aplicação dos critérios ora estabelecidos.

Os novos critérios revogam os anteriormente estabelecidos na reunião do CCA de 29.01.2009.

A ponderação curricular (PC), bem como cada factor nela considerado, será valorado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = 0,1 * HAP + 0,55 * EP + 0,2 * VC + 0,15 * CRI$$

Ou, caso CRI = 1

$$PC = 0,1 * HAP + 0,60 * EP + 0,2 * VC + 0,1 * CRI$$

Em que:

PC = Ponderação Curricular

HAP = Habilitações Académicas e Profissionais

EP = Experiência Profissional

VC = Valorização Curricular

CRI = Cargos dirigentes e outros cargos de Relevante Interesse público ou social

P.
21
RH
910

(HAP) Habilitações Académicas e Profissionais - Pondera, a habilitação que corresponde a grau académico ou que a este esteja equiparado, bem como a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado sendo avaliado da seguinte forma:

Situações não enquadráveis nas duas seguintes = pontuação de 1

Habilitação profissional legalmente exigível à data de integração do trabalhador na respectiva carreira = pontuação de 3

Habilitação académica legalmente exigível à data de integração do trabalhador na respectiva carreira = pontuação de 5

(EP) Experiência Profissional – Pondera e valora o desempenho de funções ou actividades, bem como a participação em acções ou projectos de relevante interesse para o serviço, nomeadamente, os que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projectos, a actividade de formador, a realização de conferências ou palestras, a representação externa do organismo, bem como as actividades de apoio directo à gestão, que se revistam de especial complexidade (nos domínios técnico, administrativo, financeiro ou jurídico).

Desempenho efectivo de funções até 12 anos completos = pontuação 1

Desempenho efectivo de funções até 12 anos completos, acompanhado de participação em acções ou projectos de relevante interesse, conforme enunciado = pontuação 3

Desempenho efectivo de funções superior a 12 anos completos = pontuação 3

Desempenho efectivo de funções superior a 12 anos completos, acompanhado de participação em acções ou projectos de relevante interesse, conforme enunciado = pontuação 5

(VC) **Valorização Curricular** - Na valorização curricular são ponderadas as participações em acções de formação profissional, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, nos últimos cinco anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, da seguinte forma:

Formação até 100 horas = pontuação 1

Formação superior a 100 horas e inferior a 300 horas = pontuação 3

Formação igual ou superior a 300 horas = pontuação 5

A comprovação da obtenção do grau académico de Mestre ou Doutor, conferirá sempre, e independentemente do número de horas de formação frequentadas, 3 ou 5 pontos, respectivamente.

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

- A cada dia de formação correspondem 6 (seis) horas.
- A cada semana correspondem 5 (cinco) dias.
- A cada mês correspondem 4 (quatro) semanas.

(CRI) Cargos de Relevante Interesse – Pondera e valora o exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social, sendo considerados, o exercício de funções como titular de órgão de soberania, de titular de outros cargos políticos, o exercício de cargos dirigentes, o exercício ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados, o exercício de cargos ou funções em gabinetes de apoio aos demais órgãos de soberania, cargos ou funções em gabinetes de apoio aos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, outros cargos ou funções cujo relevante interesse seja reconhecido no respectivo instrumento de designação ou vinculação. Constituem cargos ou funções de relevante interesse social, os desempenhados em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a actividade de dirigente sindical, cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social, outros cargos ou funções cujo interesse social seja reconhecido no respectivo instrumento de designação ou vinculação.

J. M. P. M. S.

Ausência de exercício de cargos ou funções, conforme acima descritos,
ou exercício por períodos inferiores aos referidos nos pontos seguintes = pontuação 1

Exercício de cargos de direcção superior durante um período até 1 ano,
ou de cargos de direcção intermédia ou equiparados entre 1 e 3 anos, ou
de outros cargos ou funções de relevante interesse público entre 1 e 4 anos,
ou de cargos de relevante interesse social entre 2 e 5 anos = pontuação 3

Exercício de cargos de direcção superior durante um período superior a 1 ano,
ou de cargos de direcção intermédia ou equiparados por período superior
a 3 anos, ou de outros cargos ou funções de relevante interesse público por período
superior a 4 anos, ou de cargos de relevante interesse social por período
superior a 5 anos = pontuação 5

O exercício simultâneo de diferentes tipos de cargos ou funções, acima referidos, não é cumulável para efeitos de atribuição de pontuação.

Relevará sempre a pontuação que for mais favorável ao avaliado.

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

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

Desempenho Adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 2 a 3,9999 valores;

Desempenho Inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,9999 valores;

Os critérios ora definidos vigorarão para as avaliações por ponderação curricular realizadas a partir de 1 de Janeiro de 2010.