

[Handwritten signature and initials]

Ponderação Curricular

(Documento anexo à Ata do CCA do INIAV, I.P. de 23.01.2013)

O Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro estabelece os critérios de ponderação e respetiva valoração, a que se referem o nº 5 do artigo 29.º, os nºs 5 a 7 do artigo 42.º e o artigo 43.º da lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, o CCA do INIAV, I.P., reunido nesta data, determina que os elementos de ponderação curricular e o sistema de classificação e a respetiva valoração sejam feitos de acordo com os critérios a seguir estabelecidos.

A ponderação curricular (PC) bem como cada fator 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

(HAP) Habilitações Académicas e Profissionais – Entende-se por habilitação académica apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este esteja equiparado, e por habilitação profissional que corresponda a curso legalmente e assim considerado ou equiparado e legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira, sendo ponderado da seguinte forma:

Habilitações inferiores às legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.	1
Habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.	3
Habilitações superiores às legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.	5

[Handwritten marks]

(EP) Experiência Profissional – São ponderados o desempenho de funções ou a participação em ações ou projetos de relevante interesse, nomeadamente os 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 actividades de idêntica natureza.

Ausência de desempenho das funções enunciadas	1
Desempenho de uma, duas ou três das funções definidas	3
Desempenho de quatro ou mais das funções definidas	5

(VC) Valorização Curricular– Na valorização curricular são ponderadas as participações em ações de formação profissional, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos de reconhecidos interesse público ou relevante interesse social, da seguinte forma:

Formação até 100 horas	1
Formação superior a 100 horas e inferior a 300 horas	3
Formação igual ou superior a 300 horas	5

Quando a duração da formação seja indicada em dias, semanas ou meses, a sua conversão será feita 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.

A comprovação da obtenção do grau académico de, Mestre ou Doutor, conferirá sempre e independentemente do nº de horas de formação frequentadas, 3 ou 5 pontos, respetivamente.

(CRI) Cargos Relevante Interesse – Pondera o exercício efetivo de cargos dirigente ou de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, da seguinte forma:

Sem exercício de cargos ou funções, ou por períodos inferiores aos referidos nos pontos seguintes	1
Exercício de cargos de direção superior durante um período até 1 ano, ou cargos de direção intermédia ou equiparados entre 1 e 3 anos ou cargos ou funções de relevante interesse público entre 1 e 4 anos ou relevante interesse social entre 3 e 5 anos	3
Exercício de cargos de direção superior durante por período superior a 1 ano, ou cargos de direção intermédia ou equiparados por período superior a 3 anos ou cargos ou funções de relevante interesse público superior a 4 anos ou relevante interesse social por períodos superiores a 5 anos	5

A avaliação final é expressa na escala de avaliação quantitativa e qualitativa relativa à diferenciação de desempenhos previstas 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 INIAV, I.P. (percentagem máxima de 25% para as avaliações finais de *desempenho relevante* e, de entre estas, 5% no 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;

Oeiras, 23 de janeiro de 2013

A Comissão Coordenadora da Avaliação do INIAV

  


