

No âmbito do subsistema de avaliação de desempenho (SIADAP 3), a ponderação curricular (PC) é aplicada nos casos em que não seja possível aplicar a avaliação de desempenho nos termos gerais e nas situações em que o enfermeiro pretenda a sua alteração, conforme o disposto no n.º 3 art.º 12.º da Portaria 242/2011 de 21 de Junho.

Para o efeito, nos termos do disposto no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de Fevereiro (adiante designado somente de Despacho Normativo), conjugado com o art.º 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, o Conselho Coordenador de Avaliação enfermeiros delibera considerar, para fins de PC, os seguintes elementos conforme o disposto n.º 1 art.º 3.º do Despacho Normativo.

1. Elementos de ponderação curricular

- Habilitações académicas e profissionais (HAP)
- Experiência profissional (EP)
- Valorização Curricular
- Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical (CFIPS)

A cada elemento de PC é atribuída uma pontuação de 1, 3 ou 5, não podendo, em qualquer circunstância, ser atribuída pontuação inferior a 1, conforme disposto no n.º 2 do art.º 9.º do Despacho Normativo. Adicionalmente, em cada elemento de PC, a avaliação de cada uma das suas alíneas não poderá exceder 5 pontos.

2. Avaliação Final

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de PC, referidos no n.º 1 art.º 3.º Despacho Normativo.

2.1. A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjunto de elementos de ponderação curricular, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CFPC = ((HAP * 0, 10) + (EP * 0, 55) + (VC * 0, 20) + (CFIPS * 0, 15))$$

Assim:

Classificação Final da Ponderação Curricular (CFPC)
Habilitações Académicas e profissionais (HAP) = 10%
Experiência Profissional (EP) = 55%
Valorização Curricular (VC) = 20%
Cargos ou Funções de Interesse Público e Social (CFIPS) = 15%

2.2. No entanto, conforme estipulado no n.º 4 art.º 9.º do Despacho Normativo, se ao elemento CFIPS for atribuída a pontuação 1, a fórmula a aplicar será:

$$CFPC = ((HAP * 0, 10) + (EP * 0, 60) + (VC * 0, 20) + (CFIPS * 0, 10))$$

Assim:

Classificação Final da Ponderação Curricular (CFPC)

Habilitações Académicas e profissionais (HAP) = 10%

Experiência Profissional (EP) = 60%

Valorização Curricular (VC) = 20%

Cargos ou Funções de Interesse Público e Social (CFIPS) = 10%

Cada um dos fatores que compõem a fórmula de classificação final da PC será avaliado de acordo com as seguintes regras:

3. Habilitações Académicas e Profissionais (HAP) – art.º 4.º do Despacho Normativo

Por habilitação académica e profissional entende-se a qualificação que corresponda a um grau académico ou que possa ser equiparada a este, ou ainda a qualificação resultante de um curso reconhecido ou equiparado legalmente. Na avaliação das habilitações académicas e profissionais, são tidas em conta as habilitações legalmente exigidas na data da integração do trabalhador na respectiva carreira.

Habilitação literária superior à exigida é considerada no parâmetro VC, nos termos do disposto no n.º 3 art.º 6.º - do Despacho Normativo

Habilitação académica exigida para ingresso na carreira à data actual.	5
Habilitação académica inferior à exigida para ingresso na carreira à data actual.	3

4. Experiência Profissional (EP) – art.º 5.º Despacho Normativo

A experiência profissional pondera e valoriza o desempenho de funções ou atividades, no período a que se refere a avaliação, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social. Não será avaliada nenhuma actividade mais que uma vez.

4.1. A experiência profissional deve ser declarada pelo requerente, com a descrição das atividades e funções desempenhadas, além da indicação de ações ou projetos, os quais devem ser comprovados pela entidade onde foram exercidos os cargos, funções ou atividades. As funções e atividades realizadas incluem, entre outras, a participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, atividades de formador, bem como a realização ou participação em conferências, palestras, júris, entre outras atividades de natureza semelhante.

4.1.1.

Experiência profissional \geq 4 anos na função exercida e /ou na carreira correspondente.	5
Experiência profissional \geq 2 anos na função exercida e /ou na carreira correspondente.	3
Experiência profissional $<$ 2 anos na função exercida.	1

4.1.2.

Desempenho de funções ou atividades em mais que uma área de acordo com a alocação ou comprovada por declaração emitida pelo serviço, que se enquadre no âmbito das atribuições do IPST, IP, atendendo à respetiva missão. (1)	5
Desempenho de funções ou atividades numa área com a alocação ou comprovada por declaração emitida pelo serviço, que se enquadre no âmbito das atribuições do IPST, IP, atendendo à respetiva missão.	3
Desempenho de funções ou atividades em áreas que não se enquadrem no âmbito das atribuições do IPST, IP, atendo à respetiva missão.	1

(1) Artigo 3º do DL 39/2012, de 16 fevereiro

4.1.3.

Coordenação de grupos de trabalho, estudos ou projetos formalmente constituídos, no âmbito das atribuições do IPST, IP.	5
Participação ativa em grupos de trabalho, estudos ou projetos em que está inserido, demonstrando compromisso com a missão, visão e valores do IPST, IP, devidamente comprovada.	3
Ausência de participação ativa em atividades ou projetos alinhados com as atribuições do IPST, IP e sua missão, não tendo exercido funções de relevância devidamente fundamentada.	1

4.1.4.

Integração em mais de 4 ações/projectos de relevante interesse no ano. (2)	5
Integração em mais de 1 ação/projecto de relevante interesse no ano. (2)	3
Não participação em ações/projectos.	1

(2) São considerados projectos/acções de relevante interesse:

- Júris de concursos materiais/recrutamento;
- Autor/Co-autor de pósteres apresentados em eventos científicos;

- Auditor, comissões técnicas;
- Integração de profissionais, orientador de estágio;
- Outros de relevância fundamentada

4.1.5.

Atividade de formador, orador em conferências, seminários, palestras e atividades de idêntica natureza \geq a 2 atividades no ano.	5
Atividade de formador, orador em conferências, seminários, palestras e atividades de idêntica natureza $<$ 2 atividades no ano.	3
Não exercício da atividade de formador, ou orador em conferências, seminários, palestras e atividades de idêntica natureza.	1

5. Valorização Curricular (VC) - art.º 6.º Despacho Normativo

A valorização curricular considera a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários frequentados nos últimos cinco anos, incluindo a realizada no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (diferenciada em função da existência de aferição de aproveitamento ou da duração). Para efeito do apuramento do número de horas de formação, nas situações em que tal não seja indicado, cada dia completo de ação de formação, será equivalente a 7 horas e os meios-dias a 3,5 horas.

5.1.

Frequência de ações de formação num total de 20 horas com aproveitamento, ou frequência de ações de formação sem avaliação \geq 40 horas ou habilitação académica superior à legalmente exigida (Doutoramento, mestrado) ou Pós Graduação no âmbito da missão do IPST, IP.	5
Frequência de ações de formação $<$ 20 horas com aproveitamento ou frequência de ações de formação sem avaliação num total \geq 20 horas.	3
Frequência de ações de formação $<$ 20 horas	1

6. Exercício de Cargos ou Funções de relevante Interesse Público ou de relevante Interesse Social (CFIPS) - artigos 7.º e 8.º Despacho Normativo.

Por cargos ou funções de relevante interesse público devem ser considerados os referidos no art.º 7.º do Despacho Normativo, e por cargos ou funções de relevante interesse social, os referidos no art.º 8.º do mencionado Despacho Normativo, no período a que se refere a avaliação.

6.1.

Exercício de cargo dirigente, de cargo ou função de relevante interesse público (1) ou função de relevante interesse social (2) ou exercício de funções de gestão de unidades ou subunidades orgânicas ou o exercício de funções de gestão e coordenação de serviços.	5
Exercício de cargo ou função de relevante interesse social ou público ou exercício de funções de responsabilidade no setor ou outras funções de relevância devidamente fundamentada/comprovada.	3
Não exercício de cargo ou função acima descritas.	1

(1)

- a) Titular de órgão de soberania;
- b) Titular de outros cargos políticos;
- c) Cargos dirigentes (ou funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas, ou de coordenação);
- d) Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;
- e) Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
- f) Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- g) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

(2)

- a) Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical;
 - b) Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

7. Classificação qualitativa e quantitativa final da PC

A classificação final da PC será expressa em função das pontuações obtidas, numa escala de 1 a 5, nos seguintes termos:

- Desempenho Muito Bom (4,000 - 5,000)
- Desempenho Bom (3,500 - 3,999)
- Desempenho Regular (2,000 - 3,499)
- Desempenho Inadequado (1,000 - 1,999)

8. Diferenciação de desempenhos

O n.º 3 art.º 43.º Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, estabelece que as avaliações resultantes da PC devem observar as regras relativas às percentagens máximas legais para a diferenciação de desempenhos. De acordo com os critérios estabelecidos, os profissionais devem submeter um currículo estruturado, destacando os elementos de ponderação curricular, mencionando o período em avaliação e fornecendo as informações necessárias para a sua apreciação. O CV deve ser apresentado de forma clara e acompanhado dos documentos que comprovem o exercício de cargos, funções ou atividades, bem como da formação realizada. Os avaliadores designados deverão registrar a avaliação dos elementos curriculares na "ficha-tipo" IMP. 353 "Avaliação do Desempenho Enfermeiros - Ficha de Avaliação - Ponderação Curricular, a qual será disponibilizada para esse fim.

