

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

**PROPOSTA**

**CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR PARA EFEITOS DE AVALIAÇÃO SIADAP**

**1. Enquadramento:**

De acordo com o artigo 43º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de dezembro, e atendendo à alteração preconizada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, e ainda nos termos do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, a avaliação de desempenho, por ponderação curricular, dos trabalhadores com vínculo à Câmara Municipal de S. João da Madeira, visa avaliar as aptidões dos trabalhadores com base no seu currículo profissional, considerando os seguintes elementos:

- a) Habilitações Académicas e Profissionais (HA);
- b) Experiência Profissional (EP);
- c) Valorização Curricular (VC);
- d) Exercício de Cargos Dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD).

Nas carreiras de grau de complexidade funcional 1 e 2, o elemento de ponderação curricular «exercício de cargos dirigentes» referido na alínea d) do ponto 1, é substituído por exercício de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

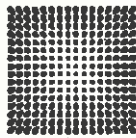
**2. Elementos de Avaliação:**

Para efeitos de análise curricular, considera-se que:

**2.1 Habilitações Académicas (HA):**

2.1.1 Entende-se por habilitação académica apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a esta equiparada e exigida na data do ingresso na carreira e categoria.

2.1.2 Entende-se por habilitação profissional a habilitação que corresponda a curso legalmente considerado ou equiparado e que tenha sido requisito de ingresso na carreira e categoria.



Habilitações Académicas e Profissionais (HA)	Pontuação
<ul style="list-style-type: none"><li>Habilitação legalmente exigida para a função à data de integração na carreira</li></ul>	3 valores
<ul style="list-style-type: none"><li>Habilitação superior à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira</li></ul>	5 valores

## 2.2 Experiência Profissional (EP)

Pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, bem como a participação em ações ou projetos de relevante interesse para o serviço, nomeadamente, os que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, a atividade de formador, a realização de conferências ou palestras, a representação externa do organismo, bem como atividades de apoio direto à gestão, que se revistam de especial complexidade.

Será ponderado, para avaliação da experiência profissional, os seguintes fatores:

- a) O exercício efetivo de funções na carreira em 31 de dezembro no biénio sob avaliação, valorado da seguinte forma:

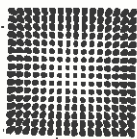
Tempo de experiência profissional na carreira (TEP)	Pontuação
<ul style="list-style-type: none"><li>Até 5 anos de exercício efetivo de funções</li></ul>	1 valor
<ul style="list-style-type: none"><li>Entre 5 a 15 anos de exercício efetivo de funções</li></ul>	3 valores
<ul style="list-style-type: none"><li>Superior a 15 anos de exercício efetivo de funções</li></ul>	5 valores

É considerado o tempo de serviço prestado na Administração Pública na mesma carreira e em qualquer uma das modalidades de vínculo público previstas no art.º 6º do anexo da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, desde que não tenha existido interrupção.

- b) Descrição das funções exercidas no biénio sob avaliação (DFE), valorado da seguinte forma:

Para os trabalhadores que exercem funções em Entidades incluídas no âmbito de aplicação do SIADAP, mas que não reúnam os requisitos para a avaliação regular:

- Apresentação de relatório descritivo de funções, devidamente avaliado pelo Dirigente ou Entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades;
- A escala de pontuação a atribuir neste fator é a seguinte:
  - Desempenho Relevante – 5 valores;



*J.*  
*[Signature]*  
*Exm.*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

- 2. Desempenho Adequado – 3 valores;
- 3. Desempenho Inadequado – 1 valor;
- Caso o trabalhador não apresente o relatório de descritivo de funções, será atribuída a pontuação de 1 valor.

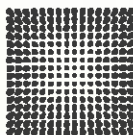
**c) O exercício de funções ou atividades, no biénio sob avaliação**

A experiência profissional é declarada pelo requerente e deverá ser devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos.

Considera-se que são demonstrados graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnica superiores aos de complexidade funcional da carreira nomeadamente a participação em ações ou projetos de relevante interesse, todos aqueles que envolvam a designação ou participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, atividade de formador em matérias transversais à Administração Pública; Realização de conferências e palestras; orientação/tutela de estágios; membro de comissão paritária; instrução de processos disciplinares ou de averiguações; participação efetiva em júris de concursos/processos de seleção; implementação de boas práticas, alcance de resultados relevantes com benefícios concretos para os trabalhadores ou para a atividade municipal.

O exercício de funções ou atividades, no biénio sob avaliação, valorado da seguinte forma:

<b>Exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse (EFP)</b>	<b>Pontuação</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ausência de exercício de funções ou atividades no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse. (Desempenho de funções com poucas alterações ao longo do tempo e que não evidenciam a necessidade de um elevado grau de conhecimentos especializados e autonomia)</li></ul>	1 valor
<ul style="list-style-type: none"><li>• Participação considerada ativa e relevante em grupos de trabalho;</li><li>• Funções de especial relevância fundamentadamente reconhecidas pelo avaliador;</li><li>• Atividade de formador;</li><li>• Orientação de estágios curriculares/profissionalizantes;</li><li>• Funções de assessoria ativa e relevante à gestão de projetos/eventos. (As funções desempenhadas são relativamente complexas, exigindo capacidade de análise e conhecimentos técnicos, bem como elaboração de documentação/atividades com relativo grau de dificuldade)</li></ul>	3 valores
<ul style="list-style-type: none"><li>• Funções de coordenação de projetos/eventos/grupos de trabalho (no caso de trabalhadores em exercício de funções de cargo dirigente, no biénio sob avaliação, a referida coordenação deverá estar associada a projetos que, embora desenvolvidos no âmbito de função de Chefia, se diferenciem das demais funções de coordenação da Unidade Orgânica);</li></ul>	5 valores



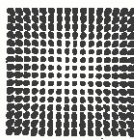
- Exercício de funções relevantes e ativas de representação dos serviços a nível internacional ou nacional;
- Publicação de estudos e/ou trabalhos diretamente relacionados com a carreira ou cargo;
- Elaboração de documentos que contribuam para as boas práticas na gestão do serviço em que se inserem e de propostas de programas de ação municipal (com implementação evidenciada).  
(As funções desempenhadas são complexas, exigindo um esforço contínuo de aperfeiçoamento, estudo e procura de soluções para vários problemas, e/ou elaboração de documentação com vista à decisão e/ou atividades com elevado grau de complexidade, exigindo tarefas mais complexas do que as normalmente exigidas a trabalhadores com idêntica categoria, de forma autónoma)

Da pontuação obtida nestes três fatores, será calculada uma média ponderada, nos seguintes termos:  $EP = (TEP*30\%)+(DFE*50\%)+(EFP*20\%)$

### 2.3 Valorização Curricular (VC):

Formação contínua dos trabalhadores (incluindo a efetuada no exercício de cargos dirigentes ou de relevante interesse público), para assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, no desenvolvimento da carreira em que se inserem, bem como na adequação das competências às inovações tecnológicas com reflexo direto no desempenho profissional.

São consideradas para efeitos de valorização curricular, a frequência, nos últimos 5 (cinco) anos (anteriores ao biénio de avaliação) de ações de formação, estágios, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras e conferências relacionadas com a área funcional e o posto de trabalho do avaliado. Quando a duração da formação seja indicada em dias, semanas ou meses, far-se-á a conversão da seguinte forma: a) A cada dia de formação correspondem 7 (sete) horas; b) A cada semana de formação correspondem 5 (cinco) dias; c) A cada mês de formação correspondem 4 (quatro) semanas. Serão consideradas 200 horas para cursos de Pós-Graduação, ou cursos de especialização.



*J. [Signature]*  
*de [Signature]*  
*[Signature]*

**TÉCNICOS SUPERIORES/ESPECIALISTAS INFORMÁTICOS**

Participação em formação profissional nos últimos cinco anos	Pontuação
<ul style="list-style-type: none"><li>• Frequência de ações de formação até 60 horas</li></ul>	1 valor
<ul style="list-style-type: none"><li>• Frequência de ações de formação entre 61 e 200 horas ou titular de mestrado em área de interesse para a atividade desempenhada ou para a instituição</li></ul>	3 valores
<ul style="list-style-type: none"><li>• Frequência de ações de formação por período superior a 200h, ou titular de doutoramento em área de interesse para a atividade desempenhada ou para a Instituição.</li></ul>	5 valores

**ASSISTENTES TÉCNICOS/TÉCNICOS DE INFORMÁTICA/FISCAIS/  
CHEFE DE TRÁFEGO**

Participação em formação profissional nos últimos cinco anos	Pontuação
<ul style="list-style-type: none"><li>• Frequência de ações de formação até 30 horas</li></ul>	1 valor
<ul style="list-style-type: none"><li>• Frequência de ações de formação entre 31 e 150 horas ou titular de bacharelato em área de interesse para a atividade desempenhada ou para a instituição</li></ul>	3 valores
<ul style="list-style-type: none"><li>• Frequência de ações de formação por período superior a 150h, ou titular de licenciatura ou mestrado em área de interesse para a atividade desempenhada ou para a Instituição.</li></ul>	5 valores

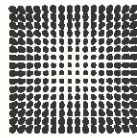
**ASSISTENTES OPERACIONAIS/FISCAL DE OBRAS**

Participação em formação profissional nos últimos cinco anos	Pontuação
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sem frequência de ações de formação</li></ul>	1 valor
<ul style="list-style-type: none"><li>• Frequência de ações de formação até 100 horas ou titular do 12º ano</li></ul>	3 valores
<ul style="list-style-type: none"><li>• Frequência de ações de formação por período superior a 100h, ou titular de licenciatura.</li></ul>	5 valores

A posse de habilitação académica superior à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira será, neste parâmetro, também considerada, no âmbito da pontuação de 3 valores.

No caso de habilitação académica superior à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira, em área conexas à área funcional do trabalhador, será, neste parâmetro, considerada, no âmbito da pontuação de 5 valores.





2.4 **Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, no biénio sob avaliação (CD).** O elemento Exercício de Cargos (EC) considera o exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e/ou de relevante interesse social, nos termos definidos nos artigos 7.º e 8.º, do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de Fevereiro, sendo valorado nos seguintes termos:

Cargos exercidos	Pontuação
<ul style="list-style-type: none"><li>• Não exercício de cargo de relevante interesse público ou social</li></ul>	1 valor
<ul style="list-style-type: none"><li>• Cargo ou funções em Organização Representativa de Trabalhadores, designadamente a atividade de dirigente sindical;</li><li>• Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;</li><li>• Cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação</li></ul>	3 valores
<ul style="list-style-type: none"><li>• Cargo dirigente em comissão de serviço; (São considerados cargos dirigentes (Técnicos Superiores) ou chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou de coordenação, nos termos legalmente previstos (Coordenadores Técnicos)</li><li>• Cargo ou função em gabinete ministerial ou equiparado;</li><li>• Titular de Órgão de soberania;</li><li>• Titular de outros cargos políticos;</li><li>• Cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.</li></ul>	5 valores

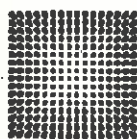
Obs.: Nas carreiras de grau de complexidade funcional 1 e 2, será ponderado o exercício de funções de Chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

### 3. Classificação e Avaliação Final

A avaliação final (AF) resulta da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de ponderação curricular, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AF = (HA*10\%) + (EP*55\%) + (VC*20\%) + (CD*15\%)$$

No caso de atribuição de 1 valor ao elemento - Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, no(s) biénio(s) sob avaliação (CD), a avaliação final resultará da seguinte fórmula:



$$AF = (HA \cdot 10\%) + (EP \cdot 60\%) + (VC \cdot 20\%) + (CD \cdot 10\%)$$

Sendo que,

**AF** – Avaliação Final;

**HA** – Habilitações literárias e profissionais;

**EP** – Experiência profissional;

**VC** – Valorização curricular;

**CD** – Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

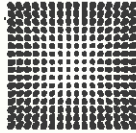
A avaliação final é expressa na escala quantitativa e qualitativa e que respeite a diferenciação de desempenhos prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, mais precisamente nos termos do n.º 3 do artigo 43º, inserindo-se as avaliações curriculares nas percentagens de diferenciação de desempenho globais da Câmara Municipal de S. João da Madeira, da seguinte forma:

- Desempenho relevante, corresponde a uma avaliação final de 4 a 5 valores;
- Desempenho adequado, corresponde a uma avaliação final de 2 a 3,999 valores;
- Desempenho inadequado, corresponde a uma avaliação final de 1 a 1,999 valores.

#### 4. Diferenciação de desempenhos

Nos termos do disposto no art. 75º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, as percentagens máximas para as avaliações finais de desempenho relevante (25% do universo de trabalhadores sob avaliação) e, de entre estas, de reconhecimento de desempenho excelente (5% do universo de trabalhadores sob avaliação), incidem sobre o universo dos trabalhadores sob avaliação regular e dos trabalhadores que solicitem ponderação curricular. Neste enquadramento, determina-se:

- a) São considerados para efeitos de avaliação de desempenho relevante, o conjunto dos 25% melhores classificados, em termos de avaliação final, no intervalo de 4 a 5 valores



(até às milésimas), sendo aos restantes atribuída a avaliação final de 3,999 – desempenho adequado;

- b) Os critérios de desempate, se justificável, são, no enquadramento dado pelo artigo 84º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação: a melhor pontuação obtida no elemento valorização curricular; a última avaliação de desempenho; o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

## 5. Procedimento

A ponderação curricular é solicitada pelo trabalhador, em requerimento apresentado ao Presidente da Câmara Municipal de S. João da Madeira.

No sentido de facilitar uma análise rigorosa e homogénea por parte do avaliador designado, delibera-se que o trabalhador, no prazo de 10 (dez) dias úteis, apresente ao avaliador requerimento (tipo) a solicitar a avaliação por ponderação curricular, acompanhado de modelo de Curriculum Vitae, modelo de relatório de descrição de funções no referido biénio, bem como de todos os documentos comprovativos das declarações prestadas e da documentação que o trabalhador considere relevante para apreciação do seu desempenho no biénio em que solicita este tipo de avaliação, sob pena de ser atribuído 1 valor em cada fator de avaliação.

O avaliador após rececionar os requerimentos, terá 5 (cinco) dias úteis para os devolver devidamente preenchidos e avaliados à Secção de Gestão de Recursos Humanos.

S. João da Madeira, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2019.

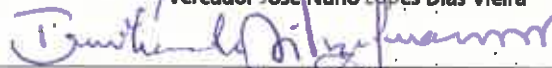
### O Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)



Presidente da Câmara Municipal Jorge M. R. Vultos Sequeira



Vereador José Nuno Lopes Dias Vieira



Vereadora Irene Maria da Silva Guimarães



Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e de GRH Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa



Chefe de Divisão Finanças e Património Carla Sofia dos Santos Rocha

