

MUNICÍPIO DA MURTOSA

Handwritten notes and signatures in blue ink on a yellow background.

CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR PARA EFEITOS DE AVALIAÇÃO SIADAP





MUNICÍPIO DA MURTOSA

2
Fouché
[Handwritten signatures and initials]

CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR PARA EFEITOS DE AVALIAÇÃO SIADAP

Enquadramento

O sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na administração pública (SIADAP), visa contribuir para a melhoria e qualidade dos serviços da administração pública e aplica-se a todos os trabalhadores do Município, independentemente da modalidade de constituição de relação jurídica de emprego público.

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, prevê, no seu artigo 42.º, que, nos casos em que não seja possível realizar a avaliação do desempenho nos termos nela previstos, a mesma seja efetuada pelo Conselho Coordenador da Avaliação, doravante tratado como CCA, mediante proposta de avaliador especificamente designado pelo Presidente da Câmara. O mesmo regime será aplicável aos trabalhadores que, reunindo os requisitos legais para serem avaliados, não foram ou não puderam ser avaliados e não pretendem que seja atribuída, por arrastamento, a última avaliação do desempenho SIADAP. Esta avaliação traduz-se em ponderação curricular, a qual respeita os termos previstos no artigo 43.º da mesma Lei, com base em critérios fixados pelo CCA, prevendo-se, para esse efeito, no n.º 5 deste artigo, a possibilidade de o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública estabelecer critérios uniformes para todos os serviços da Administração Pública, o que foi concretizado através do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, publicado no DR, II série, de 8 de fevereiro.

Assim, a ponderação curricular, reportar-se-á a cada ano ou biénio avaliativo, para o qual se verifique ausência de avaliação.



[Handwritten signatures and initials in blue ink]
3

A ponderação curricular deve ser solicitada pelo trabalhador, que não reúne os requisitos para ser avaliado de forma ordinária, devendo para o efeito, remeter o currículo profissional e demais documentação comprovativa, bem como, toda aquela que considere relevante, para uma correta avaliação.

Face ao exposto, de acordo com o artigo 28.º do Regulamento do CCA, deliberou este órgão, definir os critérios de qualificação e de valorização de cada um dos elementos de ponderação curricular, considerando os seguintes elementos:

- a) **Habilitações académicas e profissionais (HAP);**
- 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), é substituído por exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

Para efeitos de análise curricular, considera-se:

1 — Habilitações académicas e profissionais (HAP):

Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada.

Entende-se por “habilitação profissional” a habilitação que corresponda a curso legalmente considerado ou equiparado.

Na valoração dos elementos «habilitações académicas» e ou «habilitações profissionais» são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira e serão pontuadas da seguinte forma:

Habilitações Académicas e Profissionais	Pontuação
---	-----------



▪ Habilitação inferior à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	1 valor
▪ Habilitação legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	3 valores
▪ Habilitação superior à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	5 valores

2 — Experiência profissional (EP)

A «experiência profissional» pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;

A «experiência profissional» é declarada pelo requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse, e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades.

São considerados ações ou projetos de relevante interesse todos aqueles 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 atividades de idêntica natureza.

São ponderados, para avaliação da experiência profissional, dois fatores distintos da seguinte forma:

a) O exercício efetivo de funções na carreira, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes, em 31 de dezembro do ano ou segundo ano do biênio sob avaliação, valorado da seguinte forma:

Tempo de experiência profissional na carreira (TEP)	Pontuação
Até 5 anos de exercício efetivo de funções	1 valor
Entre 5 e 15 de exercício efetivo de funções	3 valores
Superior a 15 anos de exercício efetivo de funções	5 valores



b) Descrição das funções exercidas no ano ou biénio sob avaliação (DFE), valorada da seguinte forma:

Descrição das funções exercidas (DFE)	Pontuação
Exercício de funções, cargos ou atividades cuja descrição não permita identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequados ao grau de complexidade funcional da carreira em avaliação.	1 valor
Exercício de funções, cargos ou atividades cuja descrição permita identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequados ao grau de complexidade funcional da carreira em avaliação e/ou participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos de relevante interesse municipal ou intermunicipal e/ou a realização de ações de formação, conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza em representação do município e na sua área de atividade.	3 valores
Exercício de funções, cargos ou atividades cuja descrição permita identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnica superiores à complexidade funcional da carreira em avaliação e/ou coordenação de grupos de trabalho, estudos ou projetos de relevante interesse municipal ou intermunicipal.	5 valores

Da pontuação obtida nestes dois fatores, será calculada uma média ponderada, nos seguintes termos:

$$\bullet EP = [(TEP*50)+(DFE*50)]/100$$

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 cinco anos, de ações de formação, pós-graduações, estágios, congressos, seminários, encontros, jornadas, colóquios,



palestras e conferências diretamente relacionadas com a área funcional e o posto de trabalho do avaliado.

Só será considerada a formação comprovada por documento adequado (certificado).

As ações que não especifiquem o número de horas serão pontuadas do seguinte modo:

- A um mês, correspondem 140 horas
- A uma semana, 35 horas
- A um dia, 7 horas
- As ações que não refiram duração não serão consideradas.

A valorização far-se-á de acordo com os quadros infra:

1 — Técnico Superior

Participação em formação profissional nos últimos cinco anos	Pontuação
Ausência de participação por decisão do próprio	1 valor
Impossibilidade de participação ou participação em formação profissional no âmbito das funções exercidas com duração até 60 horas	3 valores
Participação em formação profissional no âmbito das funções exercidas, com duração superior a 60 horas	5 valores

2 — Assistente Técnico e Fiscal

Participação em formação profissional nos últimos cinco anos	Pontuação
Ausência de participação por decisão do próprio	1 valor
Impossibilidade de participação ou participação em formação profissional no âmbito das funções exercidas com duração até 30 horas	3 valores
Participação em formação profissional no âmbito das funções exercidas, com duração superior a 30 horas	5 valores



3 — Assistente Operacional

Participação em formação profissional nos últimos cinco anos	Pontuação
Ausência de participação por decisão do próprio	1 valor
Impossibilidade de participação ou participação em formação profissional no âmbito das funções exercidas com duração até 10 horas	3 valores
Participação em formação profissional no âmbito das funções exercidas, com duração superior a 10 horas	5 valores

A posse de habilitação académica superior à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira, obtida durante os últimos cinco anos, 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, obtida durante os últimos cinco anos em área conexas à área funcional do trabalhador, será, neste parâmetro, considerada, no âmbito da pontuação de 5 valores.

4 — Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD).

Este elemento pondera e valora o exercício dos cargos ou funções previstos nos artigos 7º e 8º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro:

São considerados cargos ou funções de relevante interesse público:a) Titular de órgão de soberania;b) Titular de outros cargos políticos;c) Cargos dirigentes;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 de vinculação.

Constituem cargos ou funções de relevante interesse social: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;c) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

Serão considerados, para efeitos de avaliação, os dois últimos biénios.

4.1 Desempenho de cargos ou funções de relevante interesse público (CIP):	Pontuação
Sem desempenho de cargos ou funções de relevante interesse público	1 valor
Desempenho de cargos ou funções de relevante interesse público pelo período até 3 anos	3 valores
Desempenho de cargos ou funções de relevante interesse público por período superior a 3 anos	5 valores

4.2 Desempenho de cargos ou funções de relevante interesse social (CIS):	Pontuação
Sem desempenho de cargos ou funções de relevante interesse social	1 valor
Desempenho de cargos ou funções de relevante interesse social pelo período até 3 anos	3 valores
Desempenho de cargos ou funções de relevante interesse social por período superior a 3 anos	5 valores

Da pontuação obtida nestes dois subfatores, será calculada uma média ponderada, nos seguintes termos:

$$CD = [(CIP*60)+(CIS*40)]/100$$

Obs: Nas carreiras de grau de complexidade funcional 1 e grau 2, o elemento de ponderação curricular "exercício de cargos dirigentes", é substituído pelo exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

5 — 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:

$$AF = [(10*HAP)+(55*EP)+(20*VC)+(15*CD)]/100$$



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

$$AF = [(10 \cdot HAP) + (60 \cdot EP) + (20 \cdot VC) + (10 \cdot CD)] / 100$$

Sendo que:

AF – Avaliação final;

HAP – 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 art.º 43.º, inserindo-se as avaliações curriculares nas percentagens de diferenciação de desempenho globais da CMM, da seguinte forma:

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

6 — Diferenciação de desempenhos

Nos termos do art.º 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% melhor classificados, em termos de avaliação final, no intervalo de 4 a 5 valores (até às milésimas), sendo aos restantes atribuída a avaliação final de 3,9 – desempenho adequado;
- b) os critérios de desempate, se justificável, são, no enquadramento dado pelo art.º 84.º da Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, os seguintes:
 1. a melhor pontuação obtida no elemento Experiência Profissional;
 2. a melhor pontuação obtida no elemento Valorização Curricular;
 3. a última avaliação de desempenho;
 4. o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

7 — Procedimento

No sentido de facilitar uma análise rigorosa e homogénea por parte do avaliador designado, delibera-se que o trabalhador preencha modelo de Curriculum Vitae, conforme anexo I e II.

A Ponderação Curricular é solicitada pelo trabalhador, em **requerimento** apresentado ao Senhor Presidente da Câmara Municipal da Murtosa, **acompanhado pelos demais documentos que considere relevantes para evidenciar as informações prestadas no referido Curriculum.**

No caso de não ser solicitada ponderação curricular pelo trabalhador, proceder-se-á da seguinte forma:

- 1) Será atribuída a última avaliação do desempenho SIADAP;
- 2) Na falta de avaliação do desempenho SIADAP, será efetuada ponderação curricular com base nos elementos disponíveis no respetivo processo individual.



Anexo 1 - Pedido de avaliação por ponderação curricular

Modelo de formalização do pedido de avaliação por ponderação curricular

**Ex. mo Senhor
Presidente da Câmara Municipal
da Murtosa**

Assunto: Pedido de avaliação por ponderação curricular

Eu, _____ (nome, categoria, serviço onde desempenha funções)
encontrando-me nas condições previstas no (s) n.º (s) _____ do art.º 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de
28 de Dezembro, por motivos de _____
solicito a V. Exa. a avaliação do desempenho do biénio de _____, **por ponderação curricular**, nos
termos do art.º 43.º do mencionado diploma. -----

Para os devidos efeitos, **anexo o Curriculum Vitae**, assim como

(documentação considerada relevante para a apreciação de acordo com a nota em rodapé 1).

Murtosa, _____ de _____ de _____

(Assinatura)

1Nota: Além do CV, o pedido de ponderação curricular deve ser acompanhado do comprovativo da titularidade de habilitações académicas e/ou profissionais; da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades, bem como de documentos comprovativos da participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, atividade de formador e outra documentação considerada relevante para **comprovar** o curriculum apresentado.



Anexo 2 - Modelo curriculum vitae

Modelo de avaliação por ponderação curricular – Curriculum Vitae

Ano/Biênio de Avaliação:
Identificação
Nome
Carreira
Categoria
Unidade Orgânica Serviço
Funções que desempenha
A – Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)
Habilitações Académicas: Designação: Ano de conclusão:
Habilitações Profissionais: (se aplicável) Designação: Ano de conclusão:
B – Experiência Profissional (EP)
Tempo de experiência profissional na carreira (TEP)
Descrição das funções exercidas no ano ou biênio sob avaliação (DFE)
C – Valorização Curricular (VC)
Frequência, nos últimos cinco anos, de ações de formação, pós-graduações, estágios, congressos, seminários, encontros, jornadas, colóquios, palestras e conferências diretamente relacionadas com a área funcional e o posto de trabalho do avaliado.
Habilitações académicas superiores às exigidas para o ingresso na carreira, obtidas durante os últimos cinco anos.



Jauca

[Handwritten signatures and initials]

D – Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD) (descrição detalhada, incluindo entidade, duração e cargos desempenhados)
Desempenho de cargos ou funções de relevante interesse público (CIP)
Desempenho de cargos ou funções de relevante interesse social (CIS)
Documentos anexos:

Murtosa, _____ de _____ de _____

(Assinatura)

