

DESPACHO N.º 24127/2018

**CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR
PARA EFEITOS DE SUPRIMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Em reunião do CCA, datada de 28.11.2018, foram aprovados os critérios a aplicar na ponderação curricular prevista no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na sua redação atual, bem como, os procedimentos a que a mesma deve obedecer, de acordo com o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 26 de 08.02.

1. Requisitos para solicitar ponderação curricular

Os trabalhadores que, no biénio de 2017 e 2018, tenham relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano mas não tenham o correspondente serviço efetivo, não é realizada avaliação nos termos do SIADAP 3, relevando, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos da lei do SIADAP ou das suas adaptações.

Contudo, caso o trabalhador não tenha avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação anual, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço.


A este nível, mantém-se a possibilidade, à semelhança dos processos anteriores, de a avaliação dos dirigentes com relevância na carreira de origem resultar de ponderação curricular.

2. Data limite para pedido de ponderação curricular

O CCA deliberou por unanimidade fixar em 15.01.2019 a data limite para os interessados apresentarem o pedido de ponderação curricular.

O pedido de ponderação curricular deverá ser, obrigatoriamente, através do requerimento tipo elaborado pela divisão de recursos humanos, modelo RH.MOD.046.

Juntamente com o requerimento deverá ser entregue o currículo vitae elaborado para o efeito, modelo RH.MOD.050.



Para efeitos de ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde foram exercidas funções, ficando dispensados da apresentação dos documentos mencionados no currículo desde que constem nos respetivos processos individuais.

No caso de não ser solicitada ponderação curricular pelo trabalhador, até à data limite acima fixada, a divisão de recursos humanos deverá atribuir a última avaliação de desempenho ao abrigo do SIADAP.

Na falta de avaliação de desempenho ao abrigo do SIADAP, será efetuada ponderação curricular, pela divisão de recursos humanos, com base nos elementos disponíveis no respetivo processo individual.

3. Procedimento: comunicação do universo de trabalhadores avaliados por ponderação

Nos primeiros 5 dias úteis de janeiro, a Divisão de Recursos Humanos procede à notificação (por e-mail ou ofício) dos trabalhadores que não reúnem o requisito para serem avaliados, devendo para o efeito os respetivos trabalhadores consultarem os critérios de ponderação disponíveis na página eletrónica do Município e nos recursos humanos.

Para efeitos de avaliação por ponderação curricular, são designados os seguintes avaliadores:

- Os superiores hierárquicos imediatos dos trabalhadores que vierem a requerer a ponderação curricular;
- A Chefe da Divisão de Recursos Humanos para avaliar os trabalhadores que se encontraram a exercer funções em comissão de serviço.

4. Metodologia de avaliação e reconhecimento de mérito

Esta avaliação traduz-se na ponderação do currículo do trabalhador, em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional;
- c) A valorização curricular;
- d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas na lei.

Os requerentes da ponderação curricular constituem um universo autónomo face à avaliação do desempenho para efeitos da aplicação das quotas.

A pontuação que resultar da aplicação dos critérios indicados utiliza a escala de 1, 3 e 5.

A menção de desempenho relevante será atribuída aos trabalhadores que tiverem a pontuação mais elevada que couber no produto da aplicação da percentagem de 25%, ao universo dos avaliados, aplicável por força do disposto no artigo 75.º do SIADAP.

Aos restantes trabalhadores, cuja pontuação não couber na aplicação daquela percentagem, será atribuída a pontuação de 3,999 valores e a respetiva menção de desempenho adequado.

Os critérios de desempate, se justificável, são os previstos no artigo 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

Apenas serão ponderadas, para efeitos de eventual atribuição da menção de mérito, as classificações iguais ou superiores a 4,9.

5. Aprovação dos critérios para a Ponderação Curricular

Habilitações Académicas e Profissionais (HA)

Pondera as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas e Profissionais	Pontuação
• Habilitação exigida no ingresso na carreira	5 pontos

Experiência Profissional (EP)

Pondera o desempenho de funções e atividades, incluindo a participação em ações ou projetos de relevante interesse (ex. Participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, atividades de coordenação/supervisão, atividade de orador/formador em seminários, conferências, colóquios ou ações de formação interna ou externa em representação do Município, participação em júri de concursos, orientação de estágios), devidamente comprovados, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Pontuação
• Exercício efetivo de funções na categoria acrescido de participação em ações ou projetos de relevante interesse	5 pontos
• Exercício efetivo de funções na categoria sem o desempenho de outras funções por período superior a cinco anos	3 pontos
• Exercício efetivo de funções na categoria sem o desempenho de outras funções por período igual ou inferior a cinco anos	1 ponto

Valorização Curricular (VC)

Pondera as ações de formação realizadas nos últimos cinco anos ou habilitações académicas superiores às exigidas na carreira, nos seguintes termos:

Carreira Técnica Superior:

Valorização Curricular	Pontuação
• Habilitação literária acima da exigida na carreira / Ações de formação profissional relevantes para o exercício da função igual ou superior a 150 horas	5 pontos
• Ações de formação profissional relevantes para o exercício da função	3 pontos

superior a 50 horas e inferior a 150 horas	
• Ações de formação profissional relevantes para o exercício da função até 50 horas	1 ponto

Carreira Assistente Técnica:

Valorização Curricular	Pontuação
• Habilitação literária acima da exigida na carreira / Ações de formação profissional relevantes para o exercício da função igual ou superior a 70 horas	5 pontos
• Ações de formação profissional relevantes para o exercício da função superior a 35 horas e inferior a 70 horas	3 pontos
• Ações de formação profissional relevantes para o exercício da função até 35 horas	1 ponto

Carreira Assistente Operacional:

Valorização Curricular	Pontuação
• Habilitação literária acima da exigida na carreira / Ações de formação profissional relevantes para o exercício da função igual ou superior a 30 horas	5 pontos
• Ações de formação profissional relevantes para o exercício da função superior a 15 horas e inferior a 30 horas	3 pontos
• Ações de formação profissional relevantes para o exercício da função até 15 horas	1 ponto

Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD) (nos quais se inclui atividade de dirigente sindical, cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social, proteção civil, bombeiros, voluntariado, entre outras devidamente comprovadas)

Pondera o exercício de funções, nos seguintes termos:

Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	Pontuação
• Exercício de cargo dirigente ou outras funções de relevante interesse público ou social por um período igual ou superior a três anos	5 pontos
• Exercício de cargo dirigente ou outras funções de relevante interesse público ou social por um período inferior a três anos	3 pontos
• Sem exercício de qualquer função de relevante interesse público ou social	1 ponto

6. Classificação e Avaliação Final

- À Habilitação Académica é atribuída uma ponderação de 10%
- À Experiência Profissional é atribuída uma ponderação de 55%
- À Valorização Curricular é atribuída uma ponderação de 20%
- Ao exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social é atribuída uma ponderação de 15%;

Fórmula: $0,1 * HA + 0,55 * EP + 0,2 * VC + 0,15 * CD$

Quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos referidos no ponto 4 (exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social), as ponderações previstas são alteradas nos seguintes termos:

- A ponderação prevista na Experiência Profissional sobe para 60%;
- A ponderação prevista para o exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social desce para 10%;
- As ponderações previstas na Habilitação Académica e na Valorização Curricular mantêm-se.

Fórmula: $0,1 * HA + 0,60 * EP + 0,2 * VC + 0,10 * CD$

Proceda-se à divulgação dos critérios de ponderação curricular na intranet e na página eletrónica do Município.

Vila Verde, em 03 de dezembro de 2018

P'o Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação, o Vice-Presidente da Câmara Municipal,



- Manuel de Oliveira Lopes, Dr. -