



SIADAP

**CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR
PARA OS ANOS 2008 E SEQUINTE**

CÂMARA MUNICIPAL DE ÁGUEDA



A **ponderação curricular**, necessária para atribuir as classificações em sede de suprimento de avaliação e que relevam para efeitos de apresentação a concurso e de progressão, rege-se pelo previsto nos artigos 18.º e 19.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, aplicável às autarquias locais através do regime aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho, enquanto não for publicado o novo diploma de adaptação do actual SIADAP, aprovado para a administração do Estado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, cujo artigo 43.º se refere a esta questão da ponderação curricular de forma idêntica mas um pouco mais esclarecedora.

O n.º 4 deste mesmo artigo 43.º da referida Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, como se disse, ainda não aplicável aos municípios, estipula que “**A ponderação curricular e a respectiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em acta, que é tornada pública, que asseguram a ponderação de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.**” Linha de actuação que, neste caso, seguiremos sem qualquer hesitação, por via da intervenção do Conselho Coordenador da Avaliação, que, segundo a alínea a) do n.º 1 do artigo 13.º, do, também já referido, Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio — este, efectivamente, ainda aplicável à administração local — tem total legitimidade de intervenção nesta matéria, pois assiste-lhe a competência de: “Estabelecer directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho”.

Ora então — e seguindo a orientação expressa no SIADAP para a ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego público, são considerados os seguintes elementos:



- As habilitações académicas e profissionais;
- As acções de formação e aperfeiçoamento profissional;
- O conteúdo funcional da respectiva categoria e de outros cargos que tenha exercido e as avaliações de desempenho que neles tenha obtido;
- A experiência profissional em áreas de actividade de interesse para as funções actuais.

Para os devidos efeitos da análise curricular, considera-se:

1. **Habilitações académicas e profissionais:** Titularidade das habilitações literárias ou das qualificações profissionais legalmente exigidas para o recrutamento de trabalhadores na carreira em que se inserem, ou no cargo que ocupam.

São ponderados os seguintes factores:

- 1.1. Nível de escolaridade ou grau académico;
- 1.2. Formação especializada obtida e acreditada para a carreira em que o trabalhador está inserido, excepto aquela que tiver conferido o direito ao reposicionamento nas posições da anterior estrutura da carreira;

2. **Acções de formação e aperfeiçoamento profissional:** formação contínua de trabalhadores e dirigentes, para assegurar o complemento e o aprofundamento e actualização de conhecimentos e competências profissionais, o desenvolvimento da carreira em que se inserem, bem como a adequação das competências às inovações tecnológicas com reflexo directo no desempenho profissional.

São ponderados os seguintes factores:

- 2.1. Acções de formação, seminários, encontros, jornadas, palestras e conferências directamente relacionadas com a área funcional e o posto de trabalho do avaliado e relativos ao ano em avaliação;



2.2. Acções de formação, seminários, encontros, jornadas, palestras e conferências não relacionadas com a área funcional e o posto de trabalho do avaliado, designadamente aquelas que contribuam para um desenvolvimento das suas competências e relativos ao ano em avaliação.

3. Conteúdo funcional: Desempenho de tarefas de carácter mais exigente, relacionadas ou não com a carreira e que contribuam para o desenvolvimento de competências profissionais, aptidões pessoais e comportamentais do avaliado.

São ponderados os seguintes factores:

3.1. Desempenho de outras funções não necessariamente relacionadas directamente com a carreira ou o cargo, mas consideradas de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, desempenhadas no ano em avaliação, designadamente:

- a)** Exercício de funções em gabinetes ministeriais;
- b)** Desempenho de cargos de dirigente sindical;
- c)** Desempenho de cargos de coordenação e supervisão em organismos públicos;
- d)** Exercício de funções em órgãos de gestão e administração de pessoas colectivas públicas ou privadas de interesse público;
- e)** Exercício de funções de representação dos serviços a nível interdepartamental ou superior, a nível internacional ou nacional;
- f)** Participação em grupos de trabalho, sendo especificamente ponderadas as funções de coordenação;
- g)** Actividades lectivas relacionadas com a área profissional;
- h)** Monitoragem de acções de formação;
- i)** Orientação de estágios profissionais;
- j)** Publicação de documentos científicos directamente relacionados com a carreira ou cargo;



- k)** Elaboração de documentos que contribuam para as boas práticas na gestão do serviço em que se inserem;
- l)** Outras tarefas que potenciem a capacidade para o desempenho do posto de trabalho ou cargo;
- m)** Louvores e condecorações;
- n)** Intervenção activa, como palestrante ou autor de comunicações em Seminários, conferencias, congressos e colóquios em áreas de actividade de interesse para as funções actuais;
- o)** Coordenação de equipas, demonstrando capacidade de trabalhar em grupo, gerir conflitos e modificar atitudes;
- p)** Prestação de provas de manifesta disponibilidade para responder às necessidades do serviço, para além do horário estipulado de trabalho;
- q)** Demonstração clara de polivalência na execução de tarefas que vão além do conteúdo funcional;
- r)** Demonstração de capacidade de execução, para além do desempenho expectável, contribuindo com sugestões críticas com vista à melhoria e rentabilização dos recursos disponíveis;
- s)** Demonstração de flexibilidade e capacidade de se adaptar, e trabalhar eficazmente, em situações distintas e variadas, e com pessoas ou grupos diversos;
- t)** Demonstração de espírito de equipa numa partilha de informação e conhecimento com todos os funcionários da mesma unidade orgânica e/ou de outras unidades orgânicas;
- u)** Demonstração de uma forte motivação pessoal e altos padrões de exigência às tarefas desempenhadas, destacando-se como uma referência.



4. **Experiência profissional:** Desempenho efectivo de funções numa determinada carreira, actividade ou cargo dirigente e a duração desse desempenho traduzida em anos completos.

São ponderados os seguintes factores:

4.1. Desempenho efectivo de funções na carreira em que o avaliado está integrado e a duração desse desempenho traduzida em anos completos;

4.2. Desempenho de funções dirigentes em unidades orgânicas formais;

A **Avaliação Curricular** é pontuada numa escala de um a cinco pontos, através da pontuação das rubricas discriminadas e da aplicação de uma fórmula, respeitando a escala definida na legislação.

1. Cada uma das seguintes rubricas serão classificadas no máximo de 5 pontos de acordo com os critérios definidos:

1.1. Habilitações Académicas (HA)

1.2. Formação Profissional (FP)

1.3. Conteúdo funcional (CF)

1.4. Experiência Profissional (EP)

2. A fórmula a aplicar para apuramento da **Avaliação Final** na ponderação curricular é a seguinte:

$$AF = \underline{HA + FP + CF + EP}$$



3. Expressão qualitativa da Avaliação Final (art. 6.º do D.R. 19-A/2004)

- Excelente de 4,5 a 5 valores;
- Muito Bom de 4 a 4,4 valores;
- Bom de 3 a 3,9 valores;
- Necessita de Desenvolvimento de 2 a 2,9 valores;
- Insuficiente de 1 a 1,9 valores.

VALORAÇÃO DE CADA RUBRICA E AVALIAÇÃO FINAL

1. A classificação de cada rubrica é a seguinte:

1.1. Habilitações Académicas ou qualificação profissional (máximo total de 5 pontos)

- Habilitação ou qualificação exigida para a função 3,00 pontos

Por cada habilitação superior à exigida, acresce 1 ponto à habilitação exigida para a função e por cada especialização acresce 0,5 até ao máximo de 5 pontos)

1.2. Formação Profissional (máximo total de 5 pontos)

- Frequência de formação até ao limite legalmente imposto..... 3,00 pontos
- Por cada acréscimo de 7 horas de formação relevante para o CF, acresce 0,1 pontos
- Por cada acréscimo de 7 horas de formação não relevante para o CF, acresce 0,05 pontos

(considera-se formação não relevante para o CF aquela que não for autorizada pela chefia).



1.3. Conteúdo Funcional (máximo total de 5 pontos)

- Funções no âmbito do conteúdo funcional..... 3,00 pontos

Acresce à pontuação, até ao máximo de 5 pontos:

- a)** 0,25 pontos por cada Excelente, 0,1 por cada Muito Bom e 0,05 por cada Bom, que tenha obtido na categoria ou cargo que exerce no ano de avaliação, até ao máximo de 0,5 ponto.
- b)** 0,20 pontos, nos casos em que comprovadamente tenham:
 - Exercido funções em gabinetes ministeriais;
 - Desempenhado cargos de dirigente sindical;
 - Desempenhado cargos de coordenação e supervisão em organismos públicos;
 - Exercício de funções em órgãos de gestão e administração de pessoas colectivas públicas ou privadas de interesse público;
 - Exercido funções de representação dos serviços a nível interdepartamental ou superior, a nível internacional ou nacional;
 - Desenvolvido actividades lectivas relacionadas com a área profissional;
 - Monitorado de acções de formação com interesse para o conteúdo funcional;
 - Orientado estágios profissionais;
 - Publicado documentos científicos directamente relacionados com a carreira ou cargo;
 - Elaborado documentos que contribuam para as boas práticas na gestão do serviço em que se inserem;
 - Exercido outras tarefas que potenciem a capacidade para o desempenho do posto de trabalho ou cargo;
 - Tenha tido louvores e condecorações;
 - Intervenção activa, como palestrante ou autor de comunicações em Seminários, conferencias, congressos e colóquios em áreas de actividade de interesse para as funções actuais;



- Coordenação de equipas, demonstrando capacidade de trabalhar em grupo, gerir conflitos e modificar atitudes;
- Prestação de provas de manifesta disponibilidade para responder às necessidades do serviço, para além do horário estipulado de trabalho;
- Demonstração clara de polivalência na execução de tarefas que vão além do conteúdo funcional;
- Demonstração de capacidade de execução, para além do desempenho expectável, contribuindo com sugestões críticas com vista à melhoria e rentabilização dos recursos disponíveis;
- Demonstração de flexibilidade e capacidade de se adaptar, e trabalhar eficazmente, em situações distintas e variadas, e com pessoas ou grupos diversos;
- Demonstração de espírito de equipa numa partilha de informação e conhecimento com todos os funcionários da mesma unidade orgânica e/ou de outras unidades orgânicas;
- Demonstração de uma forte motivação pessoal e altos padrões de exigência às tarefas desempenhadas, destacando-se como uma referência.

1.4. Experiência Profissional (máximo total de 5 pontos)

- Até 5 anos de antiguidade na carreira 3,00 pontos
- De 5 a 10 anos de antiguidade na carreira 3,50 pontos
- Mais de 10 anos de antiguidade na carreira 4,00 pontos

Quando se verificar o exercício de cargos dirigentes a classificação aumenta até 1 ponto:

- Por período inferior a 3 anos 0,5 pontos
- Por período entre 4 a 6 anos 0,8 pontos
- Por período superior a 7 anos 1,0 pontos