

# AVISO

N.º 23 / 2019

## CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR PARA EFEITOS DE AVALIAÇÃO SIADAP III

### 1. Enquadramento:

O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP) foi instituído pela Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro, sendo aplicável ao desempenho dos serviços públicos, dos respetivos dirigentes e demais trabalhadores.

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro prevê, no 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 (CCA) mediante proposta de avaliador especificamente designado pelo respetivo dirigente máximo.

Esta avaliação traduz-se numa ponderação curricular, a qual respeita os termos previstos no artigo 43.º, com base em critérios fixados pelo CCA.

Por publicação do Despacho Normativo n.º 4-A/2010 de 8 de fevereiro, ficaram estabelecidos critérios, com o objetivo de uniformizar os procedimentos onde haja o recurso a este mecanismo de avaliação, assegurando-se uma ponderação equilibrada dos elementos curriculares.

Assim, de acordo com o artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, a avaliação do desempenho, por ponderação curricular, dos trabalhadores com vínculo à Câmara Municipal de Águeda, visa avaliar as aptidões dos trabalhadores com base no seu currículo profissional, considerando os seguintes elementos:

- Habilitações académicas e profissionais (HA);
- Experiência Profissional (EP);
- Valorização curricular (VC);
- O 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 coordenação nos termos legalmente previstos.

**2. Elementos de Avaliação:**

Para os efeitos da análise curricular, considera-se:

**2.1. Habilitações académicas (HA):**

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 assim considerado ou equiparado.

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

**2.2. Experiência profissional (EP):**

A experiência profissional (EP) pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes, ou outros cargos, e de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

É considerada a EP 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.

Na pontuação da EP serão considerados apenas os anos completos e será calculada da seguinte forma:

Experiência Profissional (EP)	Pontuação
<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência superior a 10 anos</li> </ul>	5 valores
<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência de 5 a 10 anos</li> </ul>	3 valores
<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência até 5 anos</li> </ul>	1 valor

**2.3. Valorização curricular (VC):**

Consiste na 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, estágios, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências ou oficinas de trabalho, diretamente relacionadas com a área funcional e o posto de trabalho do avaliado.

Participação em formação profissional nos últimos cinco anos	Pontuação
1. Participação em iniciativas formativas com duração total inferior a 35 horas	1 valor
2. Participação em iniciativas formativas com duração total entre 35 e 100 horas	3 valores
3. Participação em iniciativas formativas com duração total superior a 100 horas	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).**

Cargos exercidos	Pontuação
4. Não exercício de cargo de relevante interesse público ou social	1 valor
5. Cargo ou funções em Organização Representativa de Trabalhadores, designadamente a atividade de dirigente sindical; 6. Cargos ou funções cujo relevante interesse público ou social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.	3 valores
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cargo Dirigente em comissão de serviço;</li> <li>• Cargo ou função em gabinete ministerial ou equiparado;</li> <li>• Titular de Órgão de soberania;</li> </ul>	5 valores

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| • Titular de outros cargos políticos. |  |
|---------------------------------------|--|

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 coma seguinte fórmula:

$$AF = [(10 \times HA) + (55 \times EP) + (20 \times VC) + (15 \times CD)] / 100$$

No caso da atribuição de 1 valor ao 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:

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

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 qualitativa e que respeite a diferenciação de desempenhos prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nos termos do n.º 3 do artigo 43.º, inserindo-se as avaliações curriculares nas percentagens de diferenciação de desempenho globais da CMA, da seguinte forma:

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

#### 4. Diferenciação de desempenhos

Nos termos do artigo 75.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, as percentagens máximas para as avaliações finais de desempenho relevante (25% do universo de trabalhadores sob avaliação) e, de entre estas, de reconhecimentos 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:

- 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;
- Os critérios de desempate, se justificável, são, no enquadramento dado pelo artigo 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, 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

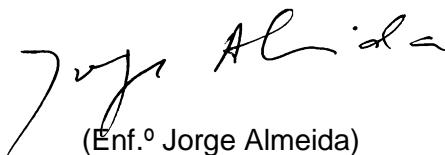
A Ponderação Curricular é porquanto solicitada pelo trabalhador, em requerimento apresentado ao Senhor Presidente da Câmara Municipal, acompanhado pelos demais documentos que considere relevantes para evidenciar as informações prestadas no referido Curriculum.

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

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

Águeda e Paços do Concelho, 23 de agosto de 2019

**O Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação,**



(Enf.º Jorge Almeida)