



## CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR

### PARA EFEITOS DE AVALIAÇÃO SIADAP –BIÉNIO2019/2020

#### 1. Enquadramento:

De acordo com o art.º 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e atendendo à alteração introduzida pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e ainda nos termos do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de fevereiro, a avaliação do desempenho, por ponderação curricular, dos trabalhadores com vínculo à Câmara Municipal de Sever do Vouga visa avaliar as aptidões dos trabalhadores.

#### 2. Elementos de Avaliação:

Na realização da ponderação curricular são considerados os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais (HAP);
- b) A experiência profissional (EP);
- c) A valorização curricular (AV);
- d) Exercício de cargos dirigentes (CD) ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público (RIP) ou relevante interesse social (RIS) – (CDRIPRIS)+

##### 2.1. Habilitações académicas (HAP):

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

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

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)	Pontuação
• Habilitações legalmente exigidas para a função à data de integração na carreira	3 valores
• Habilitação superior à exigida para a função à data de integração na carreira	5 valores



**Experiência profissional (EP):**

São ponderados, para avaliação da experiência profissional, dois fatores:

- a) **O exercício efetivo de funções na carreira em 31 de dezembro do segundo ano do biénio sob avaliação, que terá a ponderação de 80%, valorado da seguinte forma:**

Tempo de experiência profissional na carreira (TEP)	Pontuação
• Até 5 anos de exercício efetivo de funções na carreira	1 valor
• De 5 a 10 anos no exercício efetivo de funções na carreira	3 valores
• Superior a 10 anos de exercício efetivo de funções na carreira	5 valores

- b) **O exercício de funções, em ações ou projetos de relevante interesse, que terá a ponderação de 20% e valorada da seguinte forma:**

Exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse (EFP)	Pontuação
• Ausência de exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse	1 valor
• Participação em grupos de trabalho na autarquia e na CIRA; • Atividade de formador num período superior a 14 horas; • Orientação de estágios curriculares/profissionalizantes, desde que preencha toda a documentação para o processo, tais como, fichas de assiduidade, relatórios e outros documentos exigidos pelo programa.	3 valores
• Funções de coordenação de projetos, estabelecidos por despacho do presidente da câmara; • Elaboração de documentos que contribuam para as boas práticas na gestão do serviço em que se inserem (com implementação evidenciada).	5 valores

A valoração de **(EP)** é obtida através da aplicação de seguinte fórmula:

$$EP = 80\%TEP+20\%EFP$$

**2.2. Valorização curricular (VC):**

Formação continua 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 seis anos**, de ações de formação, estágios, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras e conferências diretamente relacionadas com a área funcional e o posto de trabalho do avaliado.

Participação em formação profissional, nos últimos 5 anos (VC)	Pontuação
• Frequência em iniciativas formativas até 90 horas	1 valor
• Frequência em iniciativas formativas com duração > a 90 horas e < a 120 horas	3 valores
• Frequência em iniciativas formativas com duração > a 120 horas, ou com pós-graduação e/ou formação profissional especializada	5 valores

Para cumprimento do n.º 3 do artigo 6.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, a:

1. posse de habilitação académica superior legalmente exigida a função à data de integração na carreira será, neste parâmetro, considerada, no âmbito da pontuação 3 valores;
2. no caso de habilitação académica superior à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira, em conexas à área funcional do trabalhador, será, neste parâmetro, considerada, no âmbito da pontuação de 5 valores.

**2.4 – O exercício de cargos dirigentes (CD) ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público (RIP) ou relevante interesse social (RIS), nos termos definidos nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro**

Exercício de cargos dirigentes (CD) ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público (RIP) ou relevante interesse social (RIS)	Pontuação
Sem exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social	1 valor
Exercício de cargos de dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social, até 3 anos	3 valores
Exercício de cargos de dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social, superior a 5 anos	5 valores



- (a) Titular de órgãos de soberania;  
Titular de outros cargos políticos;  
Cargos de dirigentes ou funções de chefia de unidades e subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos previstos legalmente;  
Cargos ou funções em gabinete de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;  
Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação
- (b) Cargos ou funções em organizações representativas de trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical;  
Cargo ou funções em associações públicas ou em instituições particulares de solidariedade social;  
Cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

### **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, nos seguintes termos:

- a) Habilitações académicas e profissionais (HAP) - 10%  
b) Experiência profissional (EP) – 55%  
c) Valorização curricular (VC) – 20%  
d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CDRIPRIS) – 15%

A avaliação final da ponderação curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\mathbf{AF = 10\%HAP + 55\%TEP + 20\%VC + 15\% (CDRIPRIS)}$$

Quando deva ser atribuída pontuação “1” ao conjunto de elementos (CDRIPRIS), as ponderações acima previstas são alteradas alterada nos seguintes termos:

$$\mathbf{AF = 10\%HAP + 60\%TEP + 20\%VC + 10\% (CDRIPRIS)}$$

A ponderação prevista na alínea b) do ponto anterior (EP) sobe para 60%;

A ponderação prevista na alínea d) do ponto anterior (CDRIPRIS) desce para 10%;

As ponderações previstas nas alíneas a) e c) do ponto anterior (HAP e VC) mantêm-se.

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 CMSV, 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**.

#### **4. 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: 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, cujo desempenho não tenha sido avaliado, designadamente por não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho, e sem prejuízo do disposto no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, no prazo de cinco dias úteis após a comunicação, através de requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Sever do Vouga, o qual deverá ser acompanhado do currículo do trabalhador, comprovativos de participação em ações de formação, documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades, bem como de



Município de  
**SEVER DO  
VOUGA**

outra documentação que o trabalhador considere relevante e que permita ao avaliador designado fundamentar a proposta de avaliação.

Na falta de avaliação do desempenho SIADAP, será efetuada ponderação curricular com base nos elementos disponíveis no respetivo processo individual.