



MUNICÍPIO DE
VILA VIÇOSA
Câmara Municipal

h. b. m. r.

PONDERAÇÃO CURRICULAR

CICLO DE AVALIAÇÃO

2019/2020

Informação

Todos os trabalhadores que não reúnam, no biénio 2019/2020, os requisitos para uma avaliação regular, podem optar pela última avaliação detida, à data, ou solicitar ponderação curricular até **31 de Janeiro de 2021**.



M. G. A. 2

CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR POR CARREIRA

PARA EFEITOS DE AVALIAÇÃO DO SIADAP

CICLO AVALIATIVO 2019/2020

1. Enquadramento

De acordo com o artigo 43º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e atendendo à alteração preconizada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de Dezembro, e ainda nos termos do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de Fevereiro, a avaliação de desempenho, por ponderação curricular, dos trabalhadores com vínculo de emprego público da Câmara Municipal de Vila Viçosa, visa avaliar as aptidões dos trabalhadores com base no seu currículo profissional considerando os seguintes elementos:

- a) Habilitações Académicas e Profissionais (HA);
- 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) do ponto 1, é substituído por exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas.

2. Elementos de avaliação

Para efeitos de análise curricular, considera-se:

2.1. Habilitações Académicas e Profissionais (HA)

Entende-se por “Habilitação Académica” apenas a habilitação correspondente a grau académico ou a este equiparado;

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

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS (HA)	PONTUAÇÃO
Inferior à exigida à data de integração na carreira	3
Exigida à data de integração na carreira	5



H. C. 22

2.2. Experiência Profissional (EP)

A “experiência profissional” pondera e valora o desempenho de funções ou actividades, incluindo aquelas que tenham sido desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

O requerente deve descrever as funções ou actividades exercidas e deve indicar, se for caso disso, a participação em acções ou projectos de relevante interesse, devidamente confirmado pela entidade onde são ou foram exercidos tais cargos, funções ou actividades. O relevante interesse deve ser aferido em função do percurso e experiência profissionais curricularmente demonstrados.

Na apreciação das funções exercidas será tido em conta o conteúdo funcional da respectiva carreira, conjugado com as atribuições da unidade orgânica regulamentarmente definidas (Lei Orgânica, Deliberações, Despachos e outros normativos) do organismo a que o avaliado pertence, sendo para este efeito considerados três factores:

- a) **TEP – Tempo de experiência profissional na carreira** (valora o exercício de funções na carreira em 31 de Dezembro do segundo ano do biénio em avaliação)

TEP – Tempo de experiência profissional na carreira	Pontuação
Inferior ou igual a 3 anos de exercício efectivo de funções	1 valor
Superior a 3 e até 10 anos de exercício efectivo de funções	3 valores
Superior a 10 anos de exercício efectivo de funções	5 valores

- b) **EFP - O exercício de funções, no biénio sob avaliação, em acções ou projectos de relevante interesse**, valorado da seguinte forma:

EFP - Exercício de funções no âmbito de acções ou projectos de relevante interesse	Pontuação
<ul style="list-style-type: none">• Ausência de exercício de funções em acções ou projectos de relevante interesse	1 valor
<ul style="list-style-type: none">• Participação em grupos de trabalho, sendo especificamente consideradas as funções de coordenação e secretariado;• Participação activa na organização e concretização de processos eleitorais, bem como a subsequente assunção de funções a ele associadas;• Actividades formativas, como formador, na CMVV;• Orientação de estágios curriculares/profissionalizantes;• Participação em Projectos internos do serviço, que tenham justificado a designação individual ou constituição de equipa para o efeito;• Participação em júris de procedimentos concursais ou outros, desde que como membro efectivo;• Realização de Palestras, Conferências e outras actividades de idêntica	3 valores



MUNICÍPIO DE
VILA VIÇOSA

Câmara Municipal

M.C. 2

natureza;	
<ul style="list-style-type: none"> • Secretariado de júris de procedimentos concursais; • Aplicação de métodos de recrutamento e selecção; • Participação em estudos e projectos; • Apresentação de propostas de medidas de melhoria para a qualidade do serviço, aprovadas superiormente; 	
<ul style="list-style-type: none"> • Funções de coordenação de projectos (no caso de trabalhadores em exercício de funções de cargo dirigente, no biénio sob avaliação, a referida coordenação deverá estar associada a projectos que, embora desenvolvidos no âmbito da função de chefia, se diferenciem das demais funções de coordenação da unidade orgânica); • Exercício de funções de representação dos serviços a nível nacional ou internacional; • Publicação de documentos científicos directamente relacionados com a carreira ou cargo; • Elaboração de documentos que contribuam para as boas práticas na gestão do serviço em que se inserem (com implementação evidenciada). 	5 valores

c) **DFE – Descrição das funções exercidas**, no biénio sob avaliação, valorado da seguinte forma:

DFE – Relatório com descritivo de funções	Pontuação
Não apresentou relatório com descritivo de funções	1 valor
Apresentou relatório com descritivo de funções, maioritariamente, fora do âmbito do conteúdo funcional da respectiva carreira ou das atribuições da unidade orgânica, ou ainda, incompleto ou imperceptível	3 valores
Apresentou relatório com descritivo de funções tendo em conta o conteúdo funcional da respectiva carreira, conjugado com as atribuições da unidade orgânica em que está inserido, e de forma perceptível e completo	5 valores

A classificação da **(EP) Experiência Profissional** será obtida através da seguinte fórmula e classificada de acordo com o quadro seguinte:

$$(TEP \times 40) + (EFP \times 30) + (DFE \times 30)$$

Escala de avaliação do SIADAP	Pontuação a atribuir
4 a 5 valores	5 valores
2 a 3,999	3 valores
1 a 1,999	1 valor



M.C. 2

2.3. Valorização Profissional (VA)

Formação contínua dos trabalhadores (incluindo a efectuada no exercício de cargos dirigentes ou de relevante interesse público), para assegurar o complemento, aprofundamento e actualização de conhecimentos e competências profissionais, no desenvolvimento da carreira em que se inserem, bem como a adequação das competências às inovações tecnológicas com reflexo directo no desempenho profissional.

São consideradas para efeitos de valorização curricular, a frequência, **nos últimos cinco anos**, de acções de formação, estágios, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras e conferências directamente relacionadas com a área funcional e o posto de trabalho do avaliado.

Participação em formação profissional nos últimos 5 anos	Pontuação
Não participação em acções de formação, conferências, etc.	1 valor
Participação em acções de formação profissional, conferências, etc.	3 valores
Participação em acções de formação profissional especializada, conferências, etc., no âmbito das funções exercidas, com duração superior a 100 horas no caso de TS, 75 horas no caso de AT e Tec de Inf e Fiscal e 40 horas no caso de AO	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.

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
<ul style="list-style-type: none">• Não exercício de cargos	1 valor
<ul style="list-style-type: none">• Cargo ou funções em organização representativa dos trabalhadores, designadamente a actividade de dirigente sindical;• Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;• Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respectivo instrumento de designação ou vinculação	3 valores
<ul style="list-style-type: none">• Cargo dirigente em comissão de serviço;• Cargo ou função em gabinete ministerial ou equiparado;• Titular de Órgão de soberania;• Titular de outros cargos políticos	5 valores



MUNICÍPIO DE
VILA VIÇOSA

Câmara Municipal

4.5.2

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 Final (CF)

A classificação final resulta da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos ou conjunto de elementos, de acordo com a seguinte fórmula:

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

No caso de 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 classificação final resultará da seguinte fórmula:

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

Sendo que:

CF – Classificação Final

HA – Habilitações Académicas 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 actual redacção, mais precisamente, nos termos do n.º 3 do artigo 43º, inserindo-se as avaliações curriculares, nas percentagens de diferenciação de desempenho globais da Câmara Municipal de Vila Viçosa, da seguinte forma:

- Desempenho relevante, corresponde a uma avaliação final de 4 a 5;
- Desempenho Adequado, corresponde a uma avaliação final de 2 a 3,999;
- Desempenho inadequado, corresponde a uma avaliação final de 1 a 1,999.

4. Diferenciação de Desempenhos

Nos termos do artigo 75º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua actual redacção, 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



MUNICÍPIO DE
VILA VIÇOSA

Câmara Municipal

trabalhadores que solicitem ponderação curricular. Neste enquadramento, determina-se:

- a) São considerados, para efeitos de avaliação de desempenho relevante, o conjunto dos 25% melhores classificados, em termos de avaliação final, no intervalo de 4 a 5 valores (até às milésimas), sendo aos restantes atribuída a classificação de 3,999 – desempenho adequado;
- b) Os critérios de desempate, se justificável, são, no enquadramento dado pelo artigo 84º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na sua redacção actual, a melhor pontuação obtida no elemento Valorização Curricular (VA); a última avaliação de desempenho; o tempo de serviço relevante na carreira e na função pública.

5. Procedimentos

A Ponderação Curricular é solicitada pelo trabalhador através de requerimento a disponibilizar, acompanhado de *curriculum vitae* e pelos demais documentos que considere relevantes.

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

- a) Será atribuída a última avaliação de desempenho;
- b) Na falta de avaliação de desempenho no âmbito do SIADAP, será efectuada ponderação curricular com base nos elementos disponíveis no respectivo processo individual.

M. L. a ~
30.11.21