

**CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPETIVA
VALORAÇÃO**

O Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, veio uniformizar os critérios a aplicar na realização da Ponderação Curricular prevista no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, em todos os serviços da Administração Pública.

Face ao disposto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as especificidades definidas pelo Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08/02, propõem-se as seguintes **regras e critérios para aplicação da Ponderação Curricular**.

PROCEDIMENTO

1. A Ponderação Curricular, quando aplicável, é solicitada pelo trabalhador em requerimento dirigido ao Presidente da Câmara, no início do ano imediatamente a seguir ao biénio a que respeita.
2. O pedido de Ponderação Curricular é obrigatoriamente acompanhado do Currículo Profissional do trabalhador, referente ao biénio a avaliar, bem como de outra documentação que o trabalhador considere relevante para apreciação do seu mérito.
3. A avaliação de desempenho por Ponderação Curricular respeita a escala quantitativa e qualitativa prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, ou seja:

Desempenho Relevante – de 4 a 5 valores

Desempenho Adequado – de 2 a 3,99 valores

Desempenho Inadequado – de 1 a 1,99 valores

ELEMENTOS

1. Na realização da Ponderação Curricular (PC) são considerados os seguintes elementos, de acordo com o previsto no artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08/02:

- a) Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)
- 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)

2. Cada um dos elementos da Ponderação Curricular é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5 valores, não sendo, em caso algum, atribuída uma pontuação inferior a 1 valor.

3. A avaliação final da Ponderação Curricular é o resultado da média aritmética ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjunto de elementos da Ponderação Curricular, acima enunciados, sendo calculada através da seguinte fórmula:

$$\text{Ponderação Curricular} = 10\%HAP + 55\%EP + 20\%VC + 15\%CD$$

Nos casos em que deva ser atribuído um ponto no item "Cargos Dirigentes" a fórmula final da Ponderação Curricular será a seguinte:

$$\text{Ponderação Curricular} = 10\%HAP + 60\%EP + 20\%VC + 10\%CD$$

[Handwritten signatures and initials]

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

1. HAP – Habilitações Acadêmicas e Profissionais (10%)

Neste item serão consideradas as habilitações acadêmicas e profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respectiva carreira:

- Titularidade de habilitação exigida para ingresso na carreira – 3 pontos
- Titularidade de habilitação superior à exigida para ingresso na carreira – 5 pontos

2. EP – Experiência Profissional (55% / 60%)

A experiência profissional pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo aquelas que tenham sido desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, devendo o requerente declarar tais funções ou atividades, com a respectiva descrição e a indicação da participação em ações de relevante interesse.

2.1. Tempo de Serviço na Carreira (TS)

- Até 5 anos de antiguidade na carreira – 1 ponto
- De 5 a 10 anos de antiguidade na carreira – 3 pontos
- Mais de 10 anos de antiguidade na carreira – 5 pontos

[Handwritten signatures and initials]

2.2. Ações de Relevante Interesse (AIR)

<p>Assistente Operacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Demonstra zelo e elevada responsabilidade; - Demonstra elevada responsabilidade; - Demonstra elevado compromisso com o serviço e tarefas que lhe são cometidas; - Realização de atividades de responsabilidade acrescida; - Realização de atividades de coordenação; - Demonstra preocupação na otimização de recursos; - Louvores; - Substituição de chefias em faltas e impedimentos; - Outras funções de especial relevância fundamentalmente para o desempenho do posto de trabalho ou cargo reconhecidas pelo Avaliador.
--------------------------------------	---

<p>Assistente Técnico / Técnico de Informática</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participação em projetos internos do serviço que tenham justificado a designação individual ou constituição de equipa para o efeito; - Participação em júris de concurso, na qualidade de membro efetivo; - Participação em estudos e projetos; - Realização de atividades de responsabilidade acrescida; - Realização de atividades de coordenação; - Apresentação de propostas de melhoria para a qualidade do serviço, aprovadas superiormente; - Louvores; - Substituição da chefia nas faltas e impedimentos; - Outras funções de especial relevância fundamentalmente para o desempenho do posto de trabalho ou cargo reconhecidas pelo Avaliador.
---	--

[Handwritten signatures and initials]

<p>Técnico Superior / Especialista de Informática</p>	<ul style="list-style-type: none">- Participação em atividades ou projetos externos em representação do serviço;- Realização de palestras, conferências e outras atividades de idêntica natureza;- Participação em júris de concurso, na qualidade de membro efetivo;- Realização de ações de formação na qualidade de formador em contexto de trabalho;- Realização de atividades de coordenação;- Apresentação de propostas de melhoria para a qualidade do serviço, aprovadas superiormente;- Louvores;- Orientação de estágios;- Substituição da chefia nas faltas e impedimentos;- Outras funções de especial relevância fundamentalmente para o desempenho do posto de trabalho ou cargo reconhecidas pelo Avaliador.
--	--

- Até 2 ações desempenhadas – 1 valor;
- Mais de 2 e até 4 ações desempenhadas – 3 valores;
- Mais de 4 ações desempenhadas – 5 valores.

A fórmula a utilizar para calcular o valor da EP – Experiência Profissional será:

$$EP = \frac{\text{Tempo Serviço Carreira} + \text{Ações Interesse Relevante}}{2}$$

3. VP - Valorização Profissional (20%)

Na Valorização Curricular é considerada:

- A participação em ações de formação estágios, congressos, conferências, seminários ou *workshop's* realizadas nos últimos anos, incluindo aquelas que tenham sido frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, desde que devidamente comprovado.
- As habilitações académicas superiores àquelas que eram exigíveis à data da integração do avaliado na carreira respetiva.

Neste critério será considerado o somatório das horas de formação frequentadas nos últimos cinco anos, ou seja, nos últimos 60 meses, com termo no último dia do biénio em avaliação.

Na ausência de informação relevante para o efeito, considerar-se-á: 6 horas por participação em Congressos, Colóquios e Seminários e 3 horas por participação em Encontros, Sessões Temáticas de Esclarecimentos, Palestras e *Workshops*.

3.1. Formação Profissional

Assistente Operacional	- Sem frequência de ações de formação	1 Ponto
	- Frequência de ações de formação até 50 horas	3 Pontos
	- Frequência de ações de formação totalizando mais de 50 horas	5 Pontos
Assistente Técnico / Técnico de Informática	- Sem frequência de ações de formação	1 Ponto
	- Frequência de ações de formação até 100 horas	3 Pontos
	- Frequência de ações de formação totalizando mais de 100 horas	5 Pontos
Técnico Superior / Especialista Informática	- Sem frequência de ações de formação	1 Ponto
	- Frequência de ações de formação até 150 horas	3 Pontos
	- Frequência de ações de formação totalizando mais de 150 horas	5 Pontos

3.2. Habilitação Acadêmica Superior à Exigível

Assistente Operacional	- Ausência de habilitação superior ao legalmente exigível	1 ponto
	- Titular de 9º ano	3 Pontos
	- Posse de habilitação superior ao 9º ano	5 Pontos
Assistente Técnico / Técnico de Informática	- Ausência de habilitação superior ao legalmente exigível	1 ponto
	- Titular de 12º ano	3 Pontos
	- Posse de habilitação superior ao 12º ano	5 Pontos
Técnico Superior / Especialista Informática	- Ausência de habilitação superior ao legalmente exigível	1 ponto
	- Posse de Pós-Graduação	3 Pontos
	- Titular de Mestrado ou Doutorado	5 Pontos

A fórmula a utilizar para calcular o valor da VP – Valorização Profissional será:

$$VP = \frac{\text{Formação Profissional} + \text{Habilitação Acadêmica Superior}}{2}$$

4. EC - Exercício de Cargos Dirigentes ou outros Cargos ou Funções de Reconhecido Interesse Público ou Relevante Interesse Social (10% / 15%)

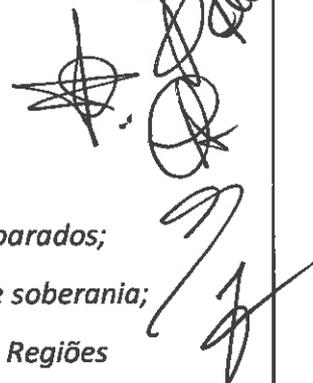
Constituem cargos ou funções de relevante interesse público ou de relevante interesse social aqueles que se encontram previstos nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

“Artigo 7.º

Cargos ou funções de relevante interesse público

São considerados cargos ou funções de relevante interesse público:

- a) *Titular de órgão de soberania;*
- b) *Titular de outros cargos políticos;*



- c) Cargos dirigentes;*
- d) Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;*
- e) Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;*
- f) Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;*
- g) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.*

Artigo 8.º

Cargos ou funções de relevante interesse social

Constituem cargos ou funções de relevante interesse social:

- a) Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical;*
- b) Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;*
- c) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.”*

Nas carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional o exercício de cargos dirigentes é substituído pelo exercício de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

Caso algum avaliado presente, no período em avaliação, o desempenho de mais do que um cargo ou função acima referidos, prevalecerá o/a pontuação mais elevada, não havendo lugar a acumulação para efeitos de atribuição de pontuação.

- Sem exercício de cargos dirigentes e/ou cargos de chefia / coordenação ou outros cargos de reconhecido interesse público ou relevante interesse social! – 1 ponto;

[Handwritten signatures and initials]

- Exercício de cargos dirigentes e/ou cargos de chefia / coordenação ou outros cargos de reconhecido interesse público ou relevante interesse social até 5 anos – 3 pontos;
- Exercício de cargos dirigentes e/ou cargos de chefia / coordenação ou outros cargos de reconhecido interesse público ou relevante interesse social por um período superior a 5 anos – 5 pontos;

5. Avaliação Final do Desempenho

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos critérios de ponderação curricular, nos termos a seguir mencionados, devendo todos os cálculos ser efetuados, sempre que possível, até às milésimas:

- 1) HAP – Habilitações Académicas e Profissionais - 10%
- 2) EP – Experiência Profissional - 55%
- 3) VP - Valorização Profissional - 20%
- 4) EC - Exercício de Cargos Dirigentes ou outros Cargos ou Funções de Reconhecido Interesse Público ou Relevante Interesse Social - 15%

Quando deva ser atribuída pontuação igual a 1 no critério referido no ponto 4 (Exercício de Cargos Dirigentes ou outros Cargos ou Funções de Reconhecido Interesse Público ou Relevante Interesse Social), as ponderações são alteradas nos seguintes termos:

- 1) HAP – Habilitações Académicas e Profissionais - 10%
- 2) EP – Experiência Profissional - 60%
- 3) VP - Valorização Profissional - 20%
- 4) EC - Exercício de Cargos Dirigentes ou outros Cargos ou Funções de Reconhecido Interesse Público ou Relevante Interesse Social - 10%

[Handwritten signatures and initials]

A expressão da avaliação final respeita a escala quantitativa e qualitativa prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sendo expressa da seguinte forma:

- De 1 a 1,999 pontos – Desempenho Inadequado;
- De 2 a 3,999 pontos – Desempenho Adequado;
- De 4 a 5 pontos – Desempenho Relevante;

Em qualquer circunstância, a avaliação final mínima não será inferior a 1.

Diferenciação de desempenhos

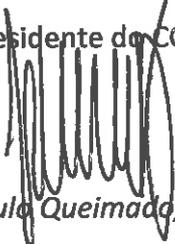
Atento ao disposto no n.º 3 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nas avaliações resultantes da ponderação curricular terão que ser respeitadas as regras relativas à diferenciação de desempenhos (percentagem máxima de 25% para as avaliações finais de desempenho relevante e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente).

Crítérios de Desempate

Quando, para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro de “Resultados”, a última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

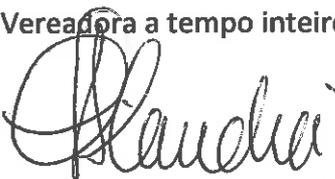
Aprovado em 5 de janeiro de 2018

Presidente do CCA,



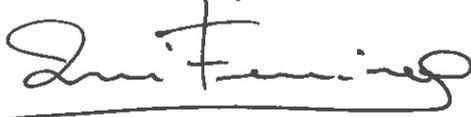
(Paulo Queimada, Dr.)

Vereadora a tempo inteiro,



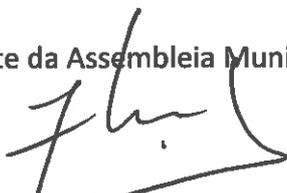
(Cláudia Moreira, Dr.ª)

Vereador a tempo inteiro,



(Rui Ferreira, Eng.)

Presidente da Assembleia Municipal,



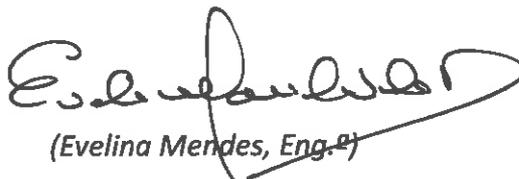
(Joaquim José Garrido)

Chefe da DMAF,



(Ana Lúcia Seródio, Dr.ª)

Chefe da DUPOA,



(Evelina Mendes, Eng.ª)

Representante AEC,



(Célia Oliveira, Prof.)