

Aprovado pelo CCA, a 25/02/2021

(Ata n.º 1/2021, do CCA)

## **CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR**

## **Preâmbulo**

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

Esta avaliação traduz-se em ponderação curricular, a qual respeita os termos previstos no artigo 43.º da mesma lei, com base em critérios fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação.

Importa, pois, estabelecer aqueles critérios, para que sejam aplicáveis uniformemente em todos os procedimentos onde haja recurso a este mecanismo, assegurando-se uma ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 27 de dezembro, e garantindo-se, assim, maior justiça e transparência em todos os processos de avaliação.

Ao abrigo do n.º 5 daquele artigo 43.º o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, veio estabelecer os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular, bem como os procedimentos a que a mesma deve obedecer.

Por sua vez o n.º 4 do mesmo artigo obriga a que tais critérios constem de ata aprovada pelo CCA a qual deve ser tornada pública.

Torna-se, assim, necessário concretizar os critérios para a realização da ponderação curricular, a aprovar pelo CCA do município de Amarante, e publicitar a respetiva ata, nos termos legalmente previstos.

A ponderação curricular reporta-se ao biénio ao qual é requerida a avaliação, devendo o currículo relatar, de forma clara, sintética e estruturada, a informação necessária e relevante para apreciar cada um dos critérios, devendo ainda ser acompanhado, nos termos do n.º 2 do artigo 2.º do despacho normativo acima citado, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades, bem como de outra documentação que o trabalhador considere relevante.

A avaliação de desempenho por ponderação curricular respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Nos termos do n.º 2 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, cada um dos critérios é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, não podendo em qualquer caso ser atribuída uma pontuação inferior a 1.

1. Na realização da ponderação curricular são considerados os seguintes elementos:

- a) Habilitações académicas e profissionais
  - b) Experiência profissional
  - c) Valorização curricular
  - d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social
2. Nas carreiras com graus de complexidade funcional 1 e 2, o elemento de ponderação curricular «exercício de cargos dirigentes», referido na alínea d) do número anterior, é substituído por exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

**ESTRUTURA E VALORAÇÃO DOS CRITÉRIOS PARA A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR**

**I. Valoração**

**1. Critério “Habilitações académicas e profissionais”**

Na valoração dos elementos «habilitações académicas» e ou «habilitações profissionais» são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira, nos seguintes termos:

Habilitação legalmente exigível à data da integração do trabalhador na carreira respetiva	3 pontos
Habilitação superior à exigida, na área ou relevante para as funções desempenhadas, à data da integração do trabalhador na carreira respetiva	5 pontos

**2. Critério “Experiência profissional”**

A experiência profissional pondera e valora o desempenho de funções ou atividades durante o período em avaliação, incluindo aquelas que tenham sido desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, do seguinte modo:

Por cada participação em grupo de trabalho (com despacho de designação)	0,5 valores
Coordenação de grupos de trabalho (com despacho de designação)	1,5 valores
Elaboração de estudos e/ou trabalhos	1,0 valores
Orientação de estágios profissionais ou equiparados	1,0 valores
Por cada Monitoragem de ações de formação	0,5 valores
Por cada Participação como orador em seminários, conferências e afins	0,5 valores
Membro de júris de concursos de pessoal ou de aquisição de bens e serviços (com	1,0 valores

efetividade de funções)	
Outras funções de especial relevância fundamentadamente reconhecida pelo avaliador	1,5 valores

Para efeitos de valoração final do critério Experiência Profissional, será feita a conversão para a escala SIADAP (1, 3 e 5), nos seguintes termos:

Valoração	Conversão Escala SIADAP
De 0 até 1 valores	1 ponto
Superior a 1 até 3 valores	3 pontos
Superior a 3 valores	5 pontos

### 3. Critério “Valorização curricular”

Na Valorização curricular é considerada:

- a) A participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, nas áreas funcionais do trabalhador, incluindo aquelas que tenham sido frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.
- b) Títulos académicos, correspondentes a mestrado e doutoramento, obtidos nos últimos cinco anos.

Neste critério será considerado o somatório das ações de formação frequentadas e títulos académicos correspondente a mestrado ou doutoramento, obtidos nos últimos cinco anos, da seguinte forma:

Sem formação	3 valores
formação até 20 horas	acresce 1 valores
Mais de 20 horas e até 30 horas	acresce 2 valores
Mais de 30 horas e até 40 horas	acresce 3 valores
Mais de 40 horas e até 80 horas	acresce 4 valores
Mais de 80 horas	acresce 5 valores
Título académico correspondente a mestrado ou doutoramento	acresce 2 valores

Para efeitos de valoração final deste critério, será feita a conversão para a escala SIADAP (1, 3 e 5), nos seguintes termos:

Valoração	Conversão Escala SIADAP
Até 3 valores	1 ponto

Superior a 3 e até 5 valores	3 pontos
Superior a 8 valores	5 pontos

#### **4. Critério “Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social”**

Constituem cargos ou funções de relevante interesse público apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstas no artigo 7.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

Constituem cargos ou funções de relevante interesse social apenas aqueles ou aquelas que se encontram previstas no artigo 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

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

A aplicação deste critério de ponderação é diferenciada em função da carreira em que o trabalhador se encontra posicionado, nos termos seguintes:

##### **4.1. Carreira geral de Técnico Superior e carreira de Especialista de Informática**

Exercício de cargos dirigentes ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social – artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro:

<b>Parâmetro</b>	<b>Valoração</b>
Exercício de cargos dirigentes ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, com duração inferior ou igual a 1 ano	1 ponto
Exercício de cargos dirigentes ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, com duração superior a 1 ano e até 3 anos	3 pontos
Exercício de cargos dirigentes ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, com duração superior a 3 anos	5 pontos

##### **4.2. Carreiras gerais de Assistente Técnico e de Assistente Operacional e demais carreiras não revistas ou subsistentes**

Exercício de funções de chefia de unidades ou subunidade orgânicas ou exercício de funções de coordenação, nos termos legalmente previstos e/ou exercício de reconhecido interesse público ou relevante interesse social – artigo 3.º n.º 2 do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro:

<b>Parâmetro</b>	<b>Valoração</b>
Exercício de funções de chefia de unidades ou subunidade orgânicas ou exercício de	1 ponto

funções de coordenação, com duração inferior ou igual a 1 ano	
Exercício de funções de chefia de unidades ou subunidade orgânicas ou exercício de funções de coordenação, com duração superior a 1 ano e até 3 anos	3 pontos
Exercício de funções de chefia de unidades ou subunidade orgânicas ou exercício de funções de coordenação, com duração superior a 3 anos	5 pontos

## **II Classificação e Avaliação Final**

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:

Critério referido no ponto 1 – 10%

Critério referido no ponto 2 – 55%

Critério referido no ponto 3 – 20%

Critério referido no ponto 4 – 15%

Quando for atribuída a pontuação 1 ao critério referido no ponto 4, as ponderações são alteradas nos seguintes termos:

A ponderação prevista no n.º 2 sobe para 60%

A ponderação prevista no n.º 4 desce para 10%

As ponderações previstas nos n.ºs 1 e 3 mantêm-se

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

<b>Valoração quantitativa</b>	<b>Menção qualitativa</b>
de 1 a 1,999 pontos	Desempenho Inadequado
de 2 a 3,999 pontos	Desempenho Adequado
de 4 a 5 pontos	Desempenho Relevante