



CRITÉRIOS PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ATRAVÉS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR

Nos termos do art. 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atualizada, e do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, a avaliação de desempenho através de ponderação curricular dos trabalhadores incide sobre os seguintes **parâmetros**:

1. Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)
2. Experiência Profissional (EP)
3. Valorização Curricular (VC)
4. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECDO)

A ponderação curricular (PC) terá a valoração máxima de 5 pontos, sendo cada um dos parâmetros avaliados igualmente com uma valoração máxima de 5 pontos.

1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS (HAP)

1. Entende-se por «Habilitação Académica» apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a esse seja equiparada (cfr. nº 1 do art. 4.º do DN 4-A/2010, de 08/02/2010).
2. Entende-se por «Habilitação Profissional» a habilitação que corresponde a curso legalmente assim considerado ou equiparado (cfr. nº 2 do art. 4.º do DN 4-A/2010, de 08/02/2010).
3. Na valoração dos elementos da «Habilitação académica» e ou «Habilitação profissional» são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data de integração do trabalhador na respetiva carreira (cfr. nº 3 do art. 4.º do DN 4-A/2010, de 08/02/2010).

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS (Avaliação efetuada às habilitações detidas à data do ingresso)	Valoração
Habilitações académicas e/ou profissionais com média até 14 valores	3 pontos
Habilitações académicas e/ou profissionais com média superior a 14 valores	5 pontos

2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

1. Entende-se por «Experiência Profissional» a que corresponde ao desempenho de funções ou atividades, incluindo aquelas desenvolvidas no exercício de cargo dirigente/chefia ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, em função da sua duração (cfr. nº 1 do art. 5.º do DN 4-A/2010, de 08/02/2010).



2. A fórmula de valoração da «Experiência Profissional» é a seguinte:

$$EP = 0.1 \times TEP + 0.5 \times APRI + 0.4 \times DF$$

Em que:

- 2.1. **TEP** - Tempo de exercício profissional
- 2.2. **APRI** - Participação em ações ou projetos de relevante interesse
- 2.3. **DF** - Desempenho de funções (DF).

2.1 Tempo de exercício profissional (TEP)

TEMPO DE EXERCÍCIO PROFISSIONAL N.º de anos completos (reportado a 31 de dezembro do último ano do biénio em avaliação) do exercício profissional em organizações públicas ou privadas, na carreira/categoria que ocupa	Valoração
Até 5 anos na função	1 ponto
Entre 6 a 10 anos na função	3 pontos
Superior a 10 anos na função	5 pontos

2.2 Participação em ações ou projetos de relevante interesse (APRI)

AÇÕES OU PROJETOS DE RELEVANTE INTERESSE Exercício de atividades de relevante interesse para a organização durante o biénio em análise	Valoração
Técnico superior/Especialista de informática - Até 3 ações/projetos Assistente técnico/Técnico de informática - Até 2 ações/projetos Assistente operacional/Fiscal de leituras e cobranças - Até 1 ação/projeto	1 ponto
Técnico superior/Especialista de informática - Entre 4 a 6 ações/projetos Assistente técnico/Técnico de informática - Entre 3 a 4 ações/projetos Assistente operacional/Fiscal de leituras e cobranças - Entre 2 a 3 ações/projetos	3 pontos
Técnico superior/Especialista de informática - Igual ou superior a 7 ações/projetos Assistente técnico/Técnico de informática - Igual ou superior a 5 ações/projetos Assistente operacional/Fiscal de leituras e cobranças - Igual ou superior a 4 ações/projetos	5 pontos

As ações ou projetos a considerar para efeitos da valoração são (cfr. nº 3 do art. 5.º do DN 4-A/2010, de 08/02/2010):

- Participação em atividades ou projetos de âmbito externo em representação do Município;
- Participação em grupos de trabalho de âmbito interno criados para determinado fim;



- Coordenação de grupos de trabalho;
- Participação em júris de procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores, desde que como membro efetivo;
- Participação em júris de aquisição de bens e serviços ou empreitadas, desde que como membro efetivo;
- Orientação de períodos experimentais, estágios e outros equiparados, desde que como membro efetivo;
- Realização/colaboração em auditorias internas/externas;
- Apresentação de propostas de melhoria para as boas práticas na gestão e qualidade do serviço em que se inserem, desde que colocadas à consideração superior;
- Elaboração a título pessoal, de forma individual ou em grupo, de estudos e/ou trabalhos com interesse para o Município e relacionados com a carreira/categoria;
- Publicação de documentos científicos, a título individual ou em grupo, diretamente relacionados com a carreira/categoria;
- Realização de atividade de formador em área relacionada com a atividade profissional;
- Participação como orador em palestras, conferências e outras atividades de natureza idêntica, desde que diretamente relacionados com a carreira/categoria;
- Recebimento de louvor relacionado com a qualidade do trabalho efetuado;
- Substituição de chefia em falta ou impedimento da mesma;
- Desenvolvimento na carreira de tarefas distintas às atualmente desenvolvidas no posto de trabalho ocupado;
- Outras ações ou projetos que potenciem a capacidade para o desempenho do posto do trabalho.

2.3 Desempenho de funções (DF)

DESEMPENHO DE FUNÇÕES Funções desempenhadas durante o biénio em avaliação	
Desempenho de funções que correspondem às do posto de trabalho ocupado	Valoração 3 pontos
Desempenho de funções que ultrapassam as exigidas pelo posto de trabalho ocupado	5 pontos

3. VALORIZAÇÃO CURRICULAR (VC)

Entende-se por «Valorização Curricular» o que corresponde à participação do trabalhador em ações de desenvolvimento de competências, incluindo aquelas frequentadas durante o exercício de cargos dirigentes/chefia ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social. São, ainda, consideradas as habilitações académicas superiores às exigíveis à data da integração do trabalhador (cfr. nº 1 e 3 do art. 6.º do DN 4-A/2010, de 08/02/2010).

1. A fórmula de valoração da «Valorização Curricular» é a seguinte:

$$VC = 0.5 \times ADC + 0.5 \times HA$$

Em que:

- 1.1. Frequência de ações de desenvolvimento de competências (ADC);
- 1.2. Habilitações académicas (HA).

2.1 Frequência de ações de desenvolvimento de competências (ADC)

FREQUÊNCIA DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS Pós graduação, outros cursos de especialização profissional, ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, desde que relevantes para o posto de trabalho ocupado, nos últimos 5 anos (reportado a 31 d dezembro do último ano do biénio)	Valoração
Sem frequência de ações e sem que o trabalhador nesse período tenha formalizado propostas de frequência em ações	1 ponto
Técnico superior/Especialista de informática – Com frequência de ações num período igual ou inferior a 175 horas (média de 5 dias de formação por ano) Assistente técnico/Técnico de informática – Com frequência de ações num período igual ou inferior a 105 horas (média de 3 dias de formação por ano) Assistente operacional/Fiscal de leituras e cobranças – Com frequência de ações num período igual ou inferior a 35 horas (média de 1 dia de formação por ano) Caso durante o período em análise o trabalhador não tenha frequentado ações de formação mas tenha formalizado propostas de frequência considerar 3 pontos de avaliação ¹	3 pontos
Técnico superior/Especialista de informática – Com frequência de ações num período superior a 175 horas (média de mais de 5 dias de formação por ano) Assistente técnico/Técnico de informática – Com frequência de ações num período superior a 105 horas (média de mais de 3 dias de formação por ano) Assistente operacional/Fiscal de leituras e cobranças – Com frequência de ações num período superior a 35 horas (média de mais de 1 dia de formação por ano)	5 pontos

Notas:

- No caso do comprovativo de frequência ou participação não indicar o número de horas, o apuramento é efetuado da seguinte forma: 1 dia corresponde a 7 horas, 1 semana corresponde a 35 horas e 1 mês corresponde a 340 horas.
- No caso de não existir informação quanto ao número de dias é considerada a duração mínima de 7 horas.

¹ No caso da carreira de assistente operacional e fiscal de leituras e cobranças bastará a chefia confirmar o pedido. Nas restantes carreiras terá de ser comprovado o pedido com email, informação ou proposta de auto formação.

2.2 Habilitações académicas (HA)

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS Avaliação efetuada por comparação ao exigível à data do ingresso		Valoração
Habilitações académicas detidas equivalentes às exigíveis à data do ingresso do trabalhador na categoria		3 pontos
Habilitações académicas detidas superiores às exigíveis à data do ingresso do trabalhador na categoria		5 pontos

4. EXERCÍCIO DE CARGOS DIRIGENTES OU OUTROS (ECDO)

1. Entende-se por «Exercício de Cargos Dirigentes ou Outros» o que corresponde ao desempenho de cargo dirigente/chefia ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, incluindo designadamente o exercício de cargo de dirigente em regime de substituição, em função da sua duração.
2. Para o efeito são considerados:
 - a. **Cargos dirigentes**²;
 - b. **Cargos ou funções de relevante interesse público** (cfr. art. 7.º do DN 4-A/2010, de 08/02/2010):
 - Titular de órgão de soberania;
 - Titular de outros cargos políticos;
 - Cargos dirigentes;
 - Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;
 - Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
 - Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
 - Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.
 - a. **Cargos ou funções de relevante interesse social** (cfr. art. 8.º do DN 4-A/2010, de 08/02/2010):
 - Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade 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 respetivo instrumento de designação ou vinculação.

² Nas carreiras de grau de complexidade funcional 1 e 2, o elemento de ponderação curricular "Exercício de cargos dirigentes" é substituído por exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou o exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos (cfr. n.º 2 do art. 2.º do DN 4-A/2010, de 08/02/2010)

EXERCÍCIO DE CARGOS DIRIGENTES E OUTROS Somatório dos tempos de exercício correspondente ao número de meses completos no biénio em avaliação	Valoração
Não exercício de cargos dirigentes e/ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou de relevante interesse social	1 ponto
Exercício de cargos dirigentes e/ou outros cargos ou funções de relevante público ou social por um período mínimo de 1 ano no biénio em avaliação	3 pontos
Exercício de cargos dirigentes e/ou outros cargos ou funções de relevante público ou social por um período superior a 1 ano no biénio em avaliação	5 pontos

AVALIAÇÃO FINAL

1. A **avaliação final** de desempenho por ponderação curricular é o resultado da aplicação das seguintes fórmulas, arredondado à 3.^a casa decimal (cfr. art. 9.º do DN 4-A/2010, de 08/02/2010):

1.1 Para **ECDO > 1 ponto**

$$PC = 10\% HAP + 55\% EP + 20\% VC + 15\% ECDO$$

Em que:

HAP = Habilitações Académicas e Profissionais

EP = Experiência Profissional

VC = Valorização Curricular

ECDO = Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social

1.2 Para **ECDO = 1 ponto**

$$PC = 10\% HAP + 60\% EP + 20\% VC + 10\% ECDO$$

Em que:

HAP = Habilitações Académicas e Profissionais

EP = Experiência Profissional

VC = Valorização Curricular

ECDO = Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social

2. A avaliação de desempenho por ponderação curricular respeita a escala qualitativa e quantitativa do SIADAP:
 - a. Desempenho inadequado – de 1 a 1,999 valores;
 - b. Desempenho adequado – de 2 a 3,999 valores;
 - c. Desempenho relevante – de 4 a 5 valores;
3. A avaliação de desempenho por ponderação curricular respeita as regras relativas à diferenciação de desempenhos aprovados e, igualmente, estabelecidas para as avaliações regulares de desempenho.