

## **ANEXO I**

### **CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPECTIVA VALORAÇÃO**

#### **I. Enquadramento**

A ponderação curricular consiste numa forma de avaliação extraordinária aplicável aos trabalhadores que não reúnem os requisitos funcionais para serem objeto de uma avaliação comum ou regular.

Esta avaliação traduz-se na ponderação do currículo do trabalhador, de acordo com critérios previamente fixados pelo CCA, constantes em ata, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.

Como o SIADP foi objeto de revisão, através do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, na redação conferida pela Declaração de Retificação n.º 15/2024/1, de 5 de março, e com ele as regras aplicáveis à ponderação curricular, importa conformar esta forma de avaliação ao novo regime.

#### **II. Procedimento**

A avaliação por ponderação curricular deve ser solicitada pelo trabalhador **até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede o ciclo avaliativo**, na sequência da notificação efetuada pelo Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos (DGDRH), mediante requerimento próprio, instruído com os seguintes documentos:

- Currículo do trabalhador com a descrição clara e sistematizada da informação necessária para valorar cada um dos critérios a serem ponderados, identificando as funções desempenhadas por ordem cronológica, respetiva duração e serviço onde foram desempenhadas;
- A experiência profissional é declarada pelo trabalhador com a descrição das funções exercidas e indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades.
- Comprovativos das ações de formação ou indicação de que os mesmos se encontram devidamente arquivados no respetivo processo individual;
- Declaração emitida pela entidade onde o trabalhador exerce ou exerceu funções, contendo a identificação e descrição dos cargos, funções, atividades ou projetos desenvolvidos, de acordo com o modelo aprovado para o efeito validado pelo respetivo avaliador;

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

### **III. Avaliador**

A avaliação por ponderação curricular é realizada pelo avaliador do trabalhador com o apoio técnico do Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos.

Para os trabalhadores integrados no mapa de pessoal do Município que se encontrem em exercício de funções fora da autarquia, a avaliação por ponderação curricular é da responsabilidade exclusiva do Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos assegurando-se, deste modo, a uniformidade e a conformidade procedural.

### **IV. Escala e menções**

A avaliação por ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeita a escala de avaliação qualitativa e quantitativa prevista na Lei do SIADAP compreendendo as seguintes menções qualitativas — Muito Bom, Bom, Regular e Inadequado — com as respetivas correspondências quantitativas podendo, nos termos legais, haver lugar ao reconhecimento de desempenho Excelente.

Para o efeito, o trabalhador e/ou o avaliador devem apresentar proposta autónoma, em anexo ao requerimento (modelo próprio), devidamente fundamentada, demonstrando de forma objetiva o impacto do desempenho do trabalhador na unidade orgânica ou serviço. A proposta deve evidenciar, nomeadamente, contributos ao nível do acréscimo de eficácia, eficiência e qualidade, bem como iniciativas de inovação organizacional, designadamente através da melhoria de métodos de trabalho, otimização de recursos ou simplificação de processos.

A proposta deve, sempre que possível, ser acompanhada de evidências objetivas que comprovem os resultados obtidos e os contributos do trabalhador para a prossecução dos objetivos da unidade orgânica onde se encontrou inserido.

### **V. Elementos a considerar na avaliação por ponderação curricular**

De acordo com a nova redação do art.º 43.º do SIADAP, a avaliação por ponderação curricular é diferenciada por graus de complexidade funcional e funções desempenhadas e traduz-se na avaliação do currículo do trabalhador, referente **aos últimos três anos**, sendo considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional e a valorização curricular;
- c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.

A ponderação curricular reportar-se-á a cada um dos respetivos anos, para o qual se verifique a ausência de avaliação, pelo que o currículo a apresentar deve fazer referência ao ano em causa.

O Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 4 de fevereiro, publicado no DR, II série de 8 de fevereiro, que, atualmente, concretiza estes critérios ainda não foi objeto de revisão, pelo que, importa conformá-los à nova redação introduzida pelo DL n.º 10/2024, de 10 de janeiro, ao art.º 43.º do SIADAP.

Nos termos do n.º 2 do artigo 9º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 4 de fevereiro, cada um dos elementos é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, de acordo com os critérios a definir pelo CCA, não podendo em qualquer caso, ser atribuída pontuação inferior a 1.

Considerando a necessidade de diferenciação por funções desempenhadas, os critérios e respetiva valoração a aplicar nesta forma de avaliação deverão ser adequados às diferentes carreiras, de acordo com o respetivo grau de complexidade funcional. Nestes termos, o CCA delibera a aprovação dos critérios infra e respetiva valoração para as seguintes carreiras:

- A. Carreira geral de técnico superior e especialista de sistemas e tecnologias de informação
- B. Carreira geral de assistente técnico, técnico de sistemas e tecnologias de informação, bombeiro sapador, fiscais municipais e carreiras não revistas ou subsistentes
- C. Carreira geral de assistente operacional

### **C. Carreiras de grau de complexidade funcional 1**

(assistente operacional)

#### **1) Habilidades Académicas e Profissionais (HAP) – Ponderação de 10%**

Neste elemento são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira, nos seguintes termos:

Habilidades Académicas e Profissionais (HAP)	Valorização
Habilitação legalmente exigida à data da integração na carreira	3
Habilitação <b>superior</b> à legalmente exigida à data da integração na carreira	5

O CCA considera ainda que não deve ser atribuída pontuação residual (1 valor) neste parâmetro, uma vez que as situações de integração em carreiras de grau de complexidade superior sem habilitação de ingresso decorreram de normas legais expressas (nomeadamente aquando da revisão e transição de carreiras), não podendo os trabalhadores ser prejudicados em sede de avaliação por ato administrativo legal e consolidado.

Por outro lado, embora o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, preveja, no seu artigo 6.º, que as habilitações superiores às exigidas para ingresso na carreira sejam apreciadas no parâmetro “valorização curricular”, entende-se ser igualmente legítimo valorizar essas habilitações no parâmetro “Habilidades Académicas e Profissionais”. Este parâmetro destina-se precisamente à ponderação do nível habilitacional detido à data de ingresso ou integração na carreira, sendo nesse momento que o acréscimo de qualificação assume maior relevância. Assim, a autonomização desta valoração no parâmetro HAP não contraria o Despacho Normativo, antes concretiza o objetivo de reconhecer o mérito acrescido de quem detém qualificação superior à exigida, garantindo simultaneamente que a valorização curricular se mantenha reservada à formação complementar e ações de aperfeiçoamento.

#### **2) Experiência profissional (EP) – Ponderação de 55% (máximo total de 5 valores)**

Neste fator é ponderado e valorado o desempenho de funções ou atividades, referente aos **últimos três anos**, na respetiva carreira, ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Para a valorização deste elemento será feita a ponderação autónoma das seguintes Componentes:

- a) *Tempo de Serviço na Carreira (TS);*
  - b) *Ações ou Projetos de Relevante Interesse (AP);*
  - c) *Contributos Relevantes para o Serviço (CRS).*
- a) **Tempo de serviço na carreira (TS)** – nesta componente é valorado o tempo de serviço na carreira reportado a 31 de dezembro do ano a que respeita a avaliação, em anos completos, a de acordo com a seguinte escala:

<b>Tempo de serviço na carreira (TS)</b>	<b>Valorização</b>
Até 2 anos	1
Mais de 2 anos e até 3 anos	3
Mais de 3 anos	5

- b) **Ações ou Projetos de relevante interesse (AP)** – nesta componente são valoradas as seguintes ações ou projetos realizados nos últimos 3 anos, devidamente comprovados:

<b>Ações ou Projetos de relevante interesse (AP)</b>	<b>Valorização</b>
Designação e participação em grupos de trabalho, comissões ou outras equiparadas	0,5
Participação como orador em conferências, colóquios, palestras e outras atividades de idêntica natureza	0,5
Atividade de formador interno ou externo	0,5
Participação como membro de júri de procedimentos concursais para recrutamento de pessoal ou contratação de serviços, em qualquer caso, desde que tenha tido intervenção no procedimento	0,5
Orientação de estágios curriculares ou profissionais	0,5

Escala:

	<b>Pontuação</b>
Sem Ações ou Projetos de relevante interesse	1
De 0,5 a 1	3
Mais de 1	5

- c) **Contributos Relevantes para o Serviço (CRS)** – nesta componente são valorados os contributos relevantes para o serviço no âmbito de iniciativas, tarefas ou atividades desenvolvidas no ciclo avaliativo em apreço que, não se enquadrando na componente AP, evidenciem impacto significativo no serviço. Para o efeito, deverá ser preenchida e entregue a Ficha CRS, conforme modelo aprovado em anexo, devidamente validada pelo avaliador/dirigente do trabalhador.

<b>Ações ou Projetos de relevante interesse (AP)</b>	<b>Valoração</b>
Ações ou Projetos com impacto reduzido	1
Ações ou Projetos com impacto moderado	3
Ações ou Projetos com impacto elevado	5

- d) Valoração final do elemento *Experiência Profissional* (EP):

<b>Fórmula</b>	<b>Valoração</b>	<b>Conversão escala SIADAP</b>
$EP = TS \times 0,20 + AP \times 0,35 + CRS \times 0,45$	Até 2,49	1
	Entre 2,50 e 3,99	3
	Mais de 4	5

- 3) Valorização Curricular (VC)** - Ponderação de 20% (máximo total de 5 valores)  
 Neste fator é considerada a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos três anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, com manifesto interesse para o desempenho das funções no ciclo avaliativo em análise. Para este efeito consideram-se ainda cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas ou colóquios.

Só serão consideradas as participações comprovadas de modo inequívoco com a indicação expressa da respetiva duração em horas. Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-á o seguinte:

Período	Horas
Um dia	6 horas
Uma semana	30 horas
Um mês	120 horas

Valorização curricular (VC)	Valorização
Frequência nos últimos 3 anos de ações de formação com duração até 14 horas <u>ou</u> sem ações de formação	1
Frequência nos últimos 3 anos de ações de formação com duração superior a 14 horas e igual ou inferior a 21 horas	3
Curso de pós-graduação ou especialização em área de interesse para a atividade desempenhada ou para o Município <u>ou</u> frequência nos últimos 3 anos de ações de formação com duração superior a 21 horas	5

#### **4) Exercício de cargos de chefia ou coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EC) – Ponderação de 15%**

Este elemento considera o exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou de relevante interesse social, devidamente comprovado com indicação do respetivo período temporal.

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.

\*O elemento “exercício de cargos dirigentes” é substituído por “exercício de funções de chefia ou coordenação nos termos legalmente previstos”.

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.

<b>Exercício de cargos (EC)</b>	<b>Valorização</b>
Sem exercício de cargos de chefia ou coordenação ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social	1*
Até 3 anos de exercício de cargos de chefia ou coordenação ou funções de relevante interesse público ou social	3
Mais de 3 anos de exercício de cargos de chefia ou coordenação ou funções de relevante interesse público ou social	5

## 5) 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:

- Habilidades académicas e profissionais (HAP) – 10%
- Experiência Profissional (EP) – 55%
- Valorização Curricular (VC) – 20%
- Exercício de cargos de chefia ou coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EC) – 15%

Fórmula: **PC= (HAP X 0,10) + (EP X 0,55) + (VC X 0,20) + (EC X 0,15)**

\*Quando deva ser atribuída pontuação 1 no critério definido no ponto 4) [EC], as ponderações são alteradas nos seguintes termos:

- Habilidades académicas e profissionais (HAP) – 10%
- Experiência Profissional (EP) – 60%

- Valorização Curricular (VC) – 20%
- Exercício de cargos de chefia ou coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EC) – 10%

Fórmula: **PC= (HAP X 0,10) + (EP X 0,60) + (VC X 0,20) + (EC X 0,10)**

A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa do SIADAP e deverá ser expressa até às centésimas e quando possível até às milésimas, ou seja:

- Muito bom, correspondente a uma avaliação final de 4 a 5;
- Bom, correspondente a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
- Regular, correspondente a uma avaliação final de 2 a 3,4999;
- Inadequado, correspondente a uma avaliação final de 1 a 1,999.

## **6) Diferenciação de desempenhos**

As percentagens de diferenciação de desempenhos previstas no art.º 75.º do SIADAP incidem sobre os trabalhadores objeto de avaliação regular e avaliação por ponderação curricular (30% para as avaliações de desempenho muito bom e, de entre estas, 10% do total dos trabalhadores para o reconhecimento do desempenho excelente e 30% para as avaliações de desempenho bom).