
SIADAP 3
AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR
EDITAL

Ricardo João Barata Pereira Alves, Presidente da Câmara Municipal de Arganil, torna público que, De acordo com o artº42º e 43º da Lei nº66-B/2007, de 28/12 e nos termos do Despacho Normativo nº4-A/2010, de 08/02, por deliberação do Conselho Coordenador de Avaliação de 20/05/2015, foram aprovados os critérios e procedimentos da avaliação por ponderação curricular no âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública relativo aos trabalhadores (SIADAP 3), em anexo ao presente edital.

Em conformidade com o artº79º da Lei nº66-B/2007, de 28/12 o presente edital será publicitado na página eletrónica municipal.

Paços do Município de Arganil,

Ricardo Pereira Alves

Este Documento Contém a Assinatura Digital Qualificada de:
MUNICIPIO DE ARGANIL

O Presidente da Câmara
11/06/2015 12:16:42

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E VALORAÇÃO DA PONDERAÇÃO CURRICULAR
Anos de 2010, 2011, 2012 e 2013/2014

No âmbito das competências do Conselho Coordenador de Avaliação (adiante CCA) (SIADAP 3) previstas no nº4 do artº43º da Lei nº66-B/2007, de 28/12, na sua atual redação e,

Atendendo ao Despacho-Normativo nº4-A/2010, de 08/02,

A avaliação do desempenho por ponderação curricular, requerida pelo avaliado é efetuada por avaliadores nomeados para o efeito através do despacho nº32/DAGF/2015, proferido em 11/06/2015 pelo dirigente máximo do serviço, visando a ponderação do currículo do avaliado, valorando-o de acordo com critérios previamente estabelecidos e divulgados nos termos legais.

Na realização da ponderação curricular (PC) são considerados os seguintes elementos a valorar na escala de 01 a 05 valores:

- a) As habilitações académicas e profissionais (HAP);
- b) A experiência profissional (EP);
- c) A valorização curricular (VC);
- d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECDOC).

A ponderação curricular final será calculada através da seguinte fórmula de valoração:

$$PC = 0,10HAP + 0,55EP + 0,20VC + 0,15ECDOC$$

No caso da atribuição de 1 valor ao elemento d) – ECDOC, a avaliação final resultará da seguinte fórmula de valoração:

$$PC = 0,10HAP + 0,60EP + 0,20VC + 0,10ECDOC$$

Cada elemento de avaliação da ponderação curricular será valorado da seguinte forma, sendo que as valorações previstas nos quadros seguintes não são cumulativas:

a) Habilitações académicas e profissionais (HAP):

Entende-se por habilitação académica a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este possa ser equiparado e por habilitação profissional a que corresponda a formação complementar obrigatória, detida pelo trabalhador que o habilita ao exercício de determinada função/profissão.

Consideram-se neste item as habilitações académicas ou profissionais que eram legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira, de acordo com o seguinte:

Habilitações académicas e profissionais	Valoração
Habilitação inferior à legalmente exigida à data da integração do trabalhador na respetiva carreira	3
Habilitação legalmente exigível à data de integração do trabalhador na respetiva carreira	5

b) A experiência profissional (EP):

A experiência profissional pondera e valora o desempenho de atividades relevantes para a função exercida, nos termos do conteúdo funcional definido para a carreira pelo anexo referido no nº2 do artº88º da Lei nº35/2014, de 20/06 e ou contribuir para um melhor conhecimento da estrutura, missão e atribuições do Município de Arganil.

Neste item é considerado o exercício efetivo de funções e a participação em ações ou projetos no ano em avaliação, incluindo no decurso de cargos dirigentes ou de outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, mediante designação ou confirmação da entidade onde foram realizadas, nomeadamente:

- Participação em grupos de trabalho ou equipas de projeto;
- Participação em projetos, em representação do serviço, com nomeação pelo dirigente máximo ou por dirigente com competências para o efeito;
- Participação em estudos ou projetos internos, com nomeação individual ou com a constituição de equipa para o efeito;
- Participação como membro de júris de concursos ou comissões de avaliação.
- Participação como orador ou formador em seminários, congressos, conferências, colóquios, ações de formação ou outros equiparados com duração igual ou superior a 8 horas diárias;
- Organização técnica de congressos, seminários, conferências ou colóquios;
- Publicação de artigos técnico-científicos da autoria do avaliado.

Para a carreira Técnica Superior, a experiência profissional é ponderada do seguinte modo:

Tempo de exercício efetivo de funções e participação em ações ou projetos	Valoração
Até 5 anos completos e sem participações em ações ou projetos	1
Até 5 anos completos e com participação até 3 das ações ou projetos	3
Mais de 5 e até 12 anos completos e sem participação ou com participação até 2 das ações ou projetos	
Mais de 12 anos completos e sem participação em qualquer das ações ou projetos	5
Até 5 anos completos e com participação em mais de 3 das ações ou projetos	
Mais de 5 e até 12 anos completos e com participação em mais de 2 ações ou projetos	
Mais de 12 anos completos e com participação em 1 ou mais ações ou projetos	

Para as carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional, a experiência profissional é ponderada do seguinte modo:

Tempo de exercício efetivo de funções e participação em ações ou projetos	Valoração
Até 5 anos completos e sem participações em ações ou projetos	1
Até 5 anos completos e com participação em pelo menos 1 ação ou projeto	3
Mais de 5 e até 15 anos completos e com participação até 1 ação ou projeto	
Mais de 15 anos completos e sem participação em qualquer das ações ou projetos	5
Mais de 5 anos e até 15 anos completos e com participação em mais de 1 ação ou projeto	
Mais de 15 anos completos e com participação em 1 ou mais ações ou projetos	
Mais de 20 anos completos e sem participação em ações ou projetos	

c) A valorização curricular (VC):

Na valorização curricular é considerada a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminário ou oficinas de trabalho, em matérias relacionadas com a missão do Município de Arganil, realizadas nos últimos 5 anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício dos cargos, funções ou atividades no decurso do exercício de cargos dirigentes ou cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Na valorização curricular são ainda consideradas as habilitações académicas superiores às legalmente exigíveis à data de integração do trabalhador na respetiva na carreira.

Habilitações superiores às exigidas à data da integração na carreira e Participação em atividades de valorização curricular	Valoração
Sem frequência ou com frequência de atividades de valorização curricular até 60 horas e sem habilitações académicas superiores às exigidas	1
Sem frequência ou com frequência de atividades de valorização curricular até 60 horas e com habilitações académicas superiores às exigidas	3
Com frequência de atividades de valorização curricular entre 61 a 120 horas e sem habilitações académicas superiores às exigidas	
Com frequência de atividades de valorização curricular entre 61 a 120 horas e com habilitações académicas superiores às exigidas	5
Com frequência de atividades de valorização curricular superior a 120 horas e com ou sem habilitações académicas superiores às exigidas	

Só serão ponderadas as participações comprovadas de forma inequívoca, nelas devendo constar expressamente a respetiva duração em horas.

d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECDOC):

Considera-se o exercício de cargos dirigentes o efetivado em termos da legislação aplicável, ponderados em dias e desde que o exercício referido corresponda ao ano de avaliação e a nomeação legalmente prevista.

São considerados cargos ou funções de relevante interesse público:

- 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.

São considerados cargos ou funções de relevantes interesse social:

- 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.

Exercício de CDOC	Valoração
Sem exercício	1
Com exercício contabilizado num período até 5 anos	3
Com exercício contabilizado num período superior a 5 anos	5

Avaliação Final

Em conformidade com o nº3 do artº43º da Lei nº66-B/2007, de 28/12, na sua atual redação, a ponderação curricular é expressa na escala quantitativa e qualitativa e que respeite a diferenciação de desempenhos, concretamente da seguinte forma:

Menção Qualitativa	Menção Quantitativa
Desempenho Relevante	Entre 4 a 5 valores
Desempenho Adequado	Entre 2 a 3,999 valores
Desempenho Inadequado	Entre 1 a 1,999 valores

Diferenciação de Desempenhos

As avaliações resultantes da ponderação curricular respeitarão as regras relativas à diferenciação de desempenhos determinadas pelo artº75º da Lei nº66-B/2007, de 28/12 e garantida pela fixação da percentagem máxima de 25 % para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Relevante e, de entre estas, 5 % do para o reconhecimento de Desempenho Excelente, considerando o universo dos trabalhadores que solicitem ponderação curricular.

Neste enquadramento determina-se que:

- a) Para efeitos de avaliação de desempenho relevante são considerados o conjunto dos 25% melhor classificados em termos de avaliação final, no intervalo de 4 a 5 valores, com arredondamento até às milésimas.
- b) Para efeitos de desempate, se justificável, serão considerados os critérios cuja aplicação deverá obedecer á seguinte ordem de prioridade:
 - Avaliação final quantitativa, expressa até às milésimas;
 - Avaliação sobre o elemento curricular experiência profissional, expressa até às milésimas;
 - Avaliação sobre o elemento curricular exercício de cargos dirigentes, nos termo legalmente previstos e/ou cargos de relevante interesse público e/ou cargos de relevante interesse social, expressa até às milésimas;
 - Avaliação sobre o elemento curricular habilitações literárias e habilitações profissionais, expressa até às milésimas;
 - Avaliação sobre o elemento curricular da valorização curricular, expressa até às milésimas;
 - Tempo de serviço na carreira (contagem a partir da data de início);

- Tempo de serviço em funções públicas (contagem a partir da data de início).

Procedimento

No sentido de conferir um desenvolvimento rigoroso e homogéneo ao processo de avaliação por ponderação curricular, determinam-se os seguintes procedimentos e calendário:

Prazo	Atividade
Até 12/06/2015	Divulgação e notificação aos trabalhadores interessados dos procedimentos e modelos relativos à avaliação por ponderação curricular
De 15/06 a 03/07/2015	Receção dos requerimentos de avaliação por ponderação curricular (de acordo com modelos em anexo)
De 08/07 a 22/07/2015	Realização das avaliações e aplicação dos critérios de diferenciação
De 23/07 a 31/07/2015	Validação das avaliações e reconhecimento de desempenhos excelentes
Até 31/08/2015	Homologação das avaliações por ponderação curricular
Até 31/08/2015	Notificação das homologações aos trabalhadores
Até 30/09/2015	Encerramento do processo da avaliação por ponderação curricular

