



OrdemServ/2023/6

27/02/2023

matosinhos

ORDEM DE SERVIÇO

FIXAÇÃO DOS CRITÉRIOS PARA A PONDERAÇÃO CURRICULAR E SUA VALORIZAÇÃO

A todos os serviços da Câmara

O sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na administração pública (SIADAP), visa contribuir para a melhoria e qualidade dos serviços da administração pública e aplica-se a todos os trabalhadores do Município, independentemente da modalidade de constituição de relação jurídica de emprego público.

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, 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, doravante tratado como CCA, mediante proposta de avaliador/a especificamente designado pelo/a respetivo/a dirigente máximo/a. 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 CCA, prevendo-se, para esse efeito, no n.º 5 deste artigo, a possibilidade de o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública estabelecer critérios uniformes para todos os serviços da Administração Pública, o que foi concretizado através do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, publicado no DR, II série, de 8 de fevereiro.

Assim, a ponderação curricular, reportar-se-á a cada biénio avaliativo, para o qual se verifique ausência de avaliação, pelo que o currículo a apresentar, encontra-se disponível na Divisão de Recrutamento e Gestão de Carreiras do Departamento de Recursos Humanos.

A ponderação curricular deve ser solicitada pelo/a trabalhador/a, partir do momento em que é informado/a pelos serviços da unidade orgânica supra identificada, que não reúne os requisitos para ser avaliado de forma ordinária, devendo para o efeito, remeter o currículo profissional e demais documentação comprovativa, bem como, toda aquela que considere relevante, para uma correta avaliação.

Face ao exposto, de acordo com o artigo 37.º do Regulamento do CCA, deliberou este órgão, por unanimidade, em 22 de 02 de 2023, definir os critérios de qualificação e de valorização de cada um dos elementos de ponderação curricular, de acordo com o seguinte:

1. Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)

- a. Considera-se **Habilitação Académica** aquela que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada;
- b. Considera-se **Habilitação Profissional** aquela que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado;
- c. Para o efeito, serão consideradas as habilitações académicas e profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira e serão pontuadas da seguinte forma:

Inferior à exigida atualmente para integração na carreira	1 valor
Exigida atualmente para integração na carreira	3 valores
Superior à exigida atualmente para integração na carreira	5 valores



2. Experiência Profissional (EP)

2.1. A experiência profissional pondera e valora dois fatores distintos, da seguinte forma:

- a. O Exercício efetivo de funções na carreira/categoria ou em atividade profissional em área equiparada à carreira/categoria, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos de dirigente, será valorizado de acordo com o quadro abaixo e terá a ponderação de 60%:

Até 5 anos	1 valor
Entre 5 e 15 anos	3 valores
Mais de 15 anos	5 valores

- b. A participação em ações ou projetos de relevante interesse, isto é, todos aqueles que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como da atividade de formador, da realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, será valorizado de acordo com o quadro abaixo e terá a ponderação de 40%:

Ausência de participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como da atividade de formador, da realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza	1 valor
Participação em pelo menos uma (1) vez em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como na atividade de formador, na realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza	3 valores
Participação em mais de uma (1) vez em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como na atividade de formador, na realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza	5 valores

3. Valorização Curricular (VC)

3.1. A valorização curricular pondera, nos últimos 5 anos, a participação em ações de formação, estágios, pós – graduações, congressos, seminários, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios ou oficinas de trabalho, nestas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;

3.2. Neste parâmetro é também considerada a aquisição de habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data de integração do trabalhador na respetiva carreira;

3.3. Sempre que a duração da participação seja indicada em dias, semanas ou meses, far-se-á a sua conversão da seguinte forma:

- a. a cada dia correspondem 7 horas;
- b. a cada semana correspondem 5 dias;
- c. a cada mês correspondem 4 semanas.
- d. se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 7 horas.



3.4. A valorização far-se-á de acordo com os quadros infra:

I. Técnico Superior:

Ausência de participação por decisão do próprio	1 valor
Impossibilidade de participação ou participação até 150 horas	3 valores
Participação superior a 150 horas	5 valores

II. Assistente Técnico:

Ausência de participação por decisão do próprio	1 valor
Impossibilidade de participação ou participação até 100 horas	3 valores
Participação superior a 100 horas	5 valores

III. Assistente Operacional:

Ausência de participação por decisão do próprio	1 valor
Impossibilidade de participação ou participação até 30 horas	3 valores
Participação superior a 30 horas	5 valores

4. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EC)

4.1. Este elemento pondera e valora o exercício dos cargos previstos nos artigos 7º e 8º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro:

- a.** cargos ou funções de relevante interesse público – Titulares de órgãos de soberania, de cargos políticos, de cargos ou funções de dirigentes e chefias, cargos ou funções em gabinetes de apoio ao governo e órgãos de soberania, e outros de relevante interesse público reconhecido;
- b.** cargos ou funções de relevante interesse social – Atividade de dirigente Sindical, cargos ou funções em Associações Públicas ou IPSS's, e outros de relevante interesse social reconhecido;
- c.** a valorização, far-se-á, da seguinte forma:

Não exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou relevante interesse social	1 valor
Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou relevante interesse social até 3 anos	3 valores
Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou relevante interesse social superior a 3 anos	5 valores

5. Ponderações e fórmulas adotadas

5.1. Se o parâmetro Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EC) for pontuado com 3 ou 5 valores, serão consideradas as seguintes ponderações e fórmula:

HAP - Habilitações Académicas e Profissionais = 10%;

EP - Experiência Profissional = 55%

VC - Valorização Curricular = 20%

EC - Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou social = 15%



matosinhos

$$PC = (0,1 \times HAP) + (0,55 \times EP) + (0,2 \times VC) + (0,15 \times EC)$$

5.2. Se o parâmetro Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (**EC**) for pontuado com 1 valor, serão consideradas as seguintes ponderações e fórmula:

HAP - Habilitações Académicas e Profissionais = 10%;

EP - Experiência Profissional = 60%

VC - Valorização Curricular = 20%

EC - Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou social = 10%

$$PC = (0,1 \times HAP) + (0,60 \times EP) + (0,2 \times VC) + (0,10 \times EC)$$

5.3. Nas carreiras com graus de complexidade funcional 1 (exigência de escolaridade obrigatória) e grau 2 (exigência do 12º ano de escolaridade ou curso equiparado), o elemento de ponderação curricular “exercício de cargos dirigentes”, é substituído por exercício de funções de chefia de unidades orgânicas ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

6. Pontuação e Avaliação Final

6.1. A pontuação final da avaliação quantitativa é expressa até às centésimas, e quando possível, milésimas;

6.2. A avaliação final é expressa na escala de avaliação quantitativa e qualitativa relativa à diferenciação de desempenhos prevista nos termos do n.º 3 do artigo 43º, da Lei n.º 66-B/2007:

- a.** Desempenho Relevante, correspondente a uma avaliação final de 4 a 5 valores;
- b.** Desempenho Adequado, correspondente a uma avaliação final de 2 a 3,999 valores;
- c.** Desempenho Inadequado, correspondente a uma avaliação final de 1 a 1,999 valores.

6.3. As avaliações curriculares inserem-se nas percentagens de diferenciação de desempenhos da Câmara Municipal de Matosinhos:

- a.** Percentagem máxima de 25% para as avaliações finais de desempenho relevante e;
- b.** De entre estas, 5% do total de trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente.

Divulgue-se e publicite-se nos termos da lei.


A Presidente da Câmara Municipal
Luísa Salgueiro, Dra.