

Certifico que hoje afixei o presente
EDITAL / AVISO / REGULAMENTO / INQUÉRITO
no Átrio dos Paços do Município.

Coimbra, 15/06/2012



Mafalda Gomes
MAFALDA GOMES
Chefe do Gabinete de Relação
com o Município

EDITAL N.º 92 /2012

**CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR PARA EFEITOS DE
SIADAP**

João Paulo Lima Barbosa de Melo, Presidente da Câmara Municipal de Coimbra torna público, que de acordo com o artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e nos termos do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de fevereiro, por deliberação do Conselho Coordenador de Avaliação de 16 de maio de 2012, foram aprovados os critérios de ponderação curricular para efeitos de avaliação do sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública (Siadap).

(em anexo 5 folhas que fazem parte integrante do presente Edital).

Publique-se por Edital e por inserção na página eletrónica do Município.

Paços do Concelho de Coimbra, em 15/06 de 2012

O Presidente da Câmara Municipal,

João Paulo Lima Barbosa de Melo
(Dr. João Paulo Lima Barbosa de Melo)

SIADAP
CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR PARA EFEITOS DE AVALIAÇÃO

1. ENQUADRAMENTO:

De acordo com o art. 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e nos termos do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de fevereiro, a avaliação de desempenho por ponderação curricular visa avaliar as aptidões dos trabalhadores com base no seu currículo profissional, considerando os seguintes elementos:

- a) Habilitações académicas e profissionais (HAP);
- b) Experiência profissional (EP);
- c) Valorização curricular (VC);
- d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD).

Nas carreiras de grau de complexidade funcional 1 e 2, o elemento de ponderação curricular «exercício de cargos dirigentes», referido na alínea d) do ponto 1, é substituído por exercício de funções de Chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

2. ELEMENTOS DE AVALIAÇÃO:

Para os efeitos da análise curricular, considera-se:

2.1 Habilitações académicas e profissionais (HAP):

Entende-se por “*habilitação académica*” apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou a este equiparado.

Entende-se por “*habilitação profissional*” a habilitação que corresponda a curso legalmente considerado ou equiparado.

Habilitações Académicas e Profissionais	Pontuação
Habilitação legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	5 valores

2.2 Experiência profissional (EP):

São ponderados, para avaliação da experiência profissional, dois fatores:

- a) O exercício efetivo de funções na carreira em 31 de dezembro do ano em avaliação, valorados da seguinte forma:

Tempo de experiência profissional na carreira (TEP)	Pontuação
Até 5 anos de exercício efetivo de funções	3 valores
Superior a 5 anos de exercício efetivo de funções	5 valores

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
Divisão de Desenvolvimento de Recursos Humanos

- b) O exercício de funções, no ano em avaliação, em ações ou projetos de interesse para o organismo/entidade onde se encontrou a exercer funções (decorrente de designação institucional, quando aplicável), valorados da seguinte forma:

Exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de interesse para o organismo/entidade onde se encontrou a exercer funções (EFP)	Pontuação
Ausência de exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de interesse para o organismo/entidade onde se encontrou a exercer funções	1 valor
Participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, sendo, neste parâmetro consideradas as funções de coordenação, secretariado e organização de palestras/conferências/seminários; Atividades formativas como formador; Orientação de estágios curriculares/profissionalizantes; Funções de assessoria à gestão de projetos.	3 valores
Funções de coordenação/gestão de projetos; Exercício de funções de representação dos serviços a nível nacional ou internacional; Publicação de documentos/estudos científicos diretamente relacionados com as funções ou cargo exercidos; Elaboração de documentos que contribuam para as boas práticas na gestão do serviço em que se inserem (com implementação evidenciada).	5 valores

Da pontuação obtida nestes dois fatores será calculada uma média ponderada, nos seguintes termos:

- Para os **Assistentes Operacionais** (aqui se incluindo as carreiras ainda não objeto de transição/revisão, que correspondiam, no anterior regime, ao Grupo de Pessoal Operário e Auxiliar, designadamente, as carreiras de Fiscal de Obras e Encarregado do Pessoal Auxiliar):

$$EP = [(TEP*60)+(EFP*40)]/100$$

- Para os **Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos** (aqui se incluindo as carreiras ainda não objeto de transição/revisão, que correspondiam, no anterior regime, ao Grupo de Pessoal Técnico Superior, Técnico, Técnico Profissional e Administrativo, bem como as carreiras Especialista de Informática, Técnico de Informática, Fiscal Municipal, Agente de Polícia Municipal e Bombeiro Sapador):

$$EP = [(TEP*40)+(EFP*60)]/100$$

2.3 Valorização curricular (VC): formação contínua dos trabalhadores (incluindo a efetuada no exercício de cargos dirigentes ou de relevante interesse público), para assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, no desenvolvimento da carreira em que se inserem, bem como na

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
Divisão de Desenvolvimento de Recursos Humanos

adequação das competências às inovações tecnológicas com reflexo direto no desempenho profissional.

São consideradas para efeitos de valorização curricular, a frequência, nos últimos cinco anos, de ações de formação, estágios, congressos, seminários, oficinas de trabalho, encontros, jornadas, palestras e conferências diretamente relacionadas com a área funcional e o posto de trabalho do avaliado.

Participação em formação profissional nos últimos cinco anos	Pontuação
Participação em iniciativas formativas até 50 horas (inclusive)	1 valor
Participação em iniciativas formativas cuja duração total ultrapasse as 50 horas	3 valores
Participação em <u>formação profissional especializada</u> no âmbito das funções exercidas com duração superior a 200 horas e com avaliação superior a $\frac{1}{4}$ da respetiva escala	5 valores

A posse de habilitação académica superior à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira será, neste parâmetro, também considerada, no âmbito da pontuação de 3 valores.

No caso de habilitação académica superior à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira em área conexas à área funcional do trabalhador será, neste parâmetro, considerada, no âmbito da pontuação de 5 valores.

2.4 Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social no ano em avaliação (CD)

Cargos exercidos	Pontuação
Não exercício de cargo ou função de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	1 valor
Cargos ou funções em organização representativa de trabalhadores, designadamente a atividade de dirigente sindical; Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social; Cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.	3 valores
Cargo Dirigente; Cargo ou função em gabinete de apoio aos membros do Governo ou dos demais órgãos de soberania ou equiparado; Titular de Órgão de soberania; Titular de outros cargos políticos.	5 valores

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
Divisão de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Obs.: Nas carreiras de grau de complexidade funcional 1 e 2, será ponderado o exercício de funções de Chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

3. CLASSIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO FINAL

A avaliação final (AF) resulta da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de ponderação curricular, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AF = (10 \cdot HAP + 55 \cdot EP + 20 \cdot VC + 15 \cdot CD) / 100$$

No caso da atribuição de 1 valor ao elemento - **Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD)**, a avaliação final resultará da seguinte fórmula:

$$AF = (10 \cdot HAP + 60 \cdot EP + 20 \cdot VC + 10 \cdot CD) / 100$$

Sendo que:

AF - Avaliação final;

HAP - Habilitações académicas e profissionais;

EP - Experiência profissional;

VC - Valorização curricular;

CD - Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

A avaliação final é expressa na escala quantitativa e qualitativa e que respeite a diferenciação de desempenhos prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nos termos do n.º 3 do art.º 43.º, inserindo-se as avaliações curriculares nas percentagens de diferenciação de desempenho globais da Câmara Municipal de Coimbra, da seguinte forma:

- **Desempenho relevante**, corresponde a uma avaliação final de 4 a 5 valores;
- **Desempenho adequado**, corresponde a uma avaliação final de 2 a 3,999 valores;
- **Desempenho inadequado**, corresponde a uma avaliação final de 1 a 1,999 valores.

4. DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS

Nos termos do art.º 75º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, as percentagens máximas para as avaliações finais de desempenho relevante (25% do universo de trabalhadores considerado) e, de entre estas, de reconhecimento de desempenho excelente (5% do universo de trabalhadores considerado), incidem sobre o universo dos trabalhadores que solicitem ponderação curricular. Neste enquadramento, determina-se:

- a) São considerados, para efeitos de avaliação de desempenho relevante, o conjunto dos 25% melhor classificados, em termos de avaliação final, no intervalo de 4 a 5 valores (até às milésimas), sendo aos restantes atribuída a avaliação final de 3,9 - desempenho adequado;
- b) Para efeitos de desempate, se justificável, serão considerados os seguintes critérios, cuja

aplicação deverá obedecer à seguinte ordem de prioridade:

- A melhor pontuação obtida no parâmetro Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD);
- A melhor pontuação obtida no tempo de experiência profissional na carreira (TEP);
- A melhor pontuação obtida no elemento Valorização Curricular (VC);
- A melhor avaliação SIADAP obtida no último ano avaliado (se aplicável); e
- A melhor pontuação obtida no elemento no parâmetro relativo ao exercício de funções ou projetos de interesse para o organismo/entidade onde se encontrou a exercer funções (EFP).

5. PROCEDIMENTO

No sentido de facilitar uma análise rigorosa e homogénea por parte do avaliador designado, propõe-se que o trabalhador preencha o modelo de *Curriculum Vitae* anexo à presente proposta.

A Ponderação Curricular é solicitada pelo trabalhador, mediante requerimento apresentado ao Senhor Presidente da Câmara Municipal de Coimbra, acompanhado pelos demais documentos que considere relevantes para evidenciar as informações prestadas no referido *Curriculum Vitae*.