

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Acta nº. 2/2011

Aos dezasseis dias do mês de Dezembro de dois mil e onze, nesta Vila de Sobral de Monte Agraço, Edifício dos Paços do Concelho e Sala de Reuniões da Câmara Municipal, reuniram os membros que compõem o Conselho de Coordenação de Avaliação, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal, datado de 27 de Dezembro de dois mil e dez:

- António Lopes Bogalho, Presidente da Câmara Municipal (que preside ao CCA);
- Eng.º José Alberto Quintino da Silva, Vice-Presidente da Câmara Municipal;
- Dr.ª Ana Patricia Duarte Vitorino, Vereadora;
- Dr.ª Júlia Maria Lopes da Silva Leitão, Chefe de Divisão da Divisão de Educação, Cultura e Acção Social

Os Chefes de Divisão da Divisão Administrativa e Financeira e da Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente, Dr.ª Maria Manuela Paula de Castro e Eng.º Francisco António Gomes Roque, encontram-se ausentes numa situação de atestado médico, razão pela qual, por despacho do Presidente da Câmara, datado de 9 de Dezembro, foram convocadas, sem direito a voto, as Coordenadoras Técnicas da DAF, Raquel Lima e Raquel Leite, bem como a Técnica Superior da DOUA, Eng.ª Carla Duarte.

Estava, ainda, presente, a solicitação do Presidente da Câmara, a consultora do Município, Dr.ª Conceição Oliveira.

A reunião foi secretariada por mim, Sara Caetano, na qualidade de secretária para o efeito designada.

Período antes da Ordem do Dia

- 1.1. Previamente à discussão dos assuntos incluídos na ordem do dia, o Sr. Presidente referiu que a calendarização do processo de avaliação do ano de 2011 ficará marcada pelas ausências dos Chefes de Divisão da DOUA e da DAF, sendo que por esta razão, todos os processos de avaliação relativos aos trabalhadores por eles avaliados transitaram para o Presidente. Assim sendo, o Sr. Presidente informou o CCA que pretendia afectar o Chefe de Gabinete, Dr. Luis Soares, à coadjuvação técnica de todos os procedimentos inerentes à avaliação dos trabalhadores da DOUA e da DAF, sendo apoiado, nesta matéria, pelas Coordenadoras Técnicas Raquel Lima e Raquel Leite, bem como pela Técnica superior Eng.ª Carla Duarte.



Alma

- 1.2. O Sr. Presidente referiu ainda que, como é do conhecimento de todos, estamos perante uma avaliação integrada a 3 níveis: Avaliação dos Serviços (SIADAP 1), Avaliação dos Dirigentes (SIADAP 2), Avaliação dos Trabalhadores (SIADAP 3).

Sendo este sistema de avaliação, um sistema integrado e em cascata, foram definidos os objectivos estratégicos e plasmados nos documentos previsionais. No entanto, e sendo da competência da Assembleia Municipal a aprovação destes documentos, temos que os mesmos só passaram a definitivos após a reunião da Assembleia Municipal do passado dia 13 de Dezembro.

Só após a definição destes objectivos estratégicos é possível a definição dos objectivos das unidades orgânicas e assim a efectivação do SIADAP 1, porquanto, os objectivos operacionais anualmente definidos deverão estar em consonância com a missão, visão e valores da autarquia, enquanto elementos norteadores de toda a actuação.

Nesta conformidade, informou que será agendada para o próximo mês de Janeiro uma reunião do CCA, para apresentação dos objectivos das unidades orgânicas.

1 - Definição das directrizes para a aplicação do SIADAP para o ano de 2012

Foram presentes as directrizes para a aplicação do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), anexo I.

Relativamente a este documento, o Sr. Presidente, na sequência da experiência do ano de 2011, propôs, ao abrigo do art.º 80.º da Lei 66 B/2007 de 28 de Dezembro, na redacção dada pela Lei 55A/2010, de 31 de Dezembro, que a avaliação de desempenho dos trabalhadores que reunissem os requisitos previstos no n.º 2 do art. citado, continuaria a incidir apenas sobre o parâmetro "competências" previsto na alínea b) do art. 45.º do mesmo diploma.

Propôs, também, a redução do número de objectivos, situação que resulta da operacionalidade e aplicação prática do sistema de avaliação em 2011.

Depois de lidas por todos os membros do C.C.A, as directrizes para a aplicação do SIADAP para o ano de 2012, foram aprovadas por unanimidade.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name "Alma" and several illegible scribbles.

2 – Discussão e aprovação dos critérios de Ponderação Curricular – Avaliação de 2012

Por aplicação do disposto do artigo 113º da Lei 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, bem como do disposto do artigo 85º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro e do art. 30º, n.º 2 do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de Setembro, verifica-se que o legislador permitiu nos anos de 2004 a 2009 que, na ausência do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), fosse atribuído a cada trabalhador um ponto por cada ano não avaliado, sendo que, e caso não houvesse concordância do trabalhador, poderia este solicitar o suprimento da nota através da avaliação curricular.

Posteriormente o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de Fevereiro, veio uniformizar os critérios de ponderação curricular e respectiva valoração, os quais passaram a obedecer a critérios uniformes aplicáveis a todos os serviços da Administração Pública.

Considerando que, no ano de 2011 alguns trabalhadores não reuniram as condições para uma efectiva avaliação ao abrigo do SIADAP, foi elaborada a proposta para afixação dos critérios de ponderação curricular - que se anexa - podendo os trabalhadores recorrer ao suprimento da avaliação por ponderação curricular.

Foi deliberado por unanimidade aprovar os critérios para a ponderação curricular e respectiva valoração, os quais constam em anexo II e fazem parte integrante desta acta.

3 – Planeamento do processo de avaliação para o ano de 2012

Como referido pelo Sr. Presidente no período antes da ordem do dia, o facto de os objectivos estratégicos terem sido aprovados pela Assembleia Municipal no passado dia 13 de Dezembro, impossibilita um efectivo planeamento do processo de avaliação para o ano de 2012.

Nesta conformidade, fica a discussão e votação do presente ponto suspensa, até à próxima reunião do CCA, a agendar para a primeira quinzena de Janeiro de 2012.

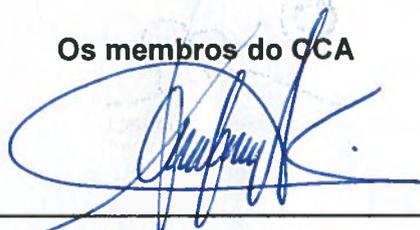
Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada pelo Sr. Presidente do CCA, pelas das dezoito horas e trinta minutos, tendo-se lavrado a presente acta que vai ser assinada por todos os presentes.

Anexos:

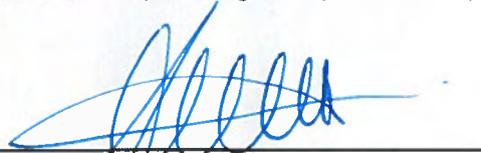
Doc. I – Directrizes para a aplicação do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública;

Doc. II – Critérios de Ponderação Curricular.

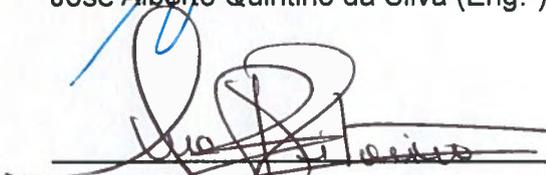
Os membros do CCA



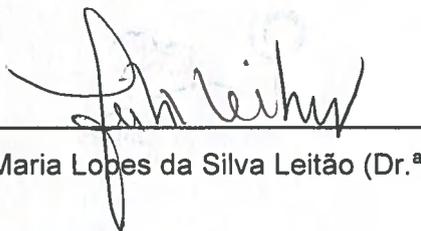
António Lopes Bogalho (Presidente)



José Alberto Quintino da Silva (Eng.º)



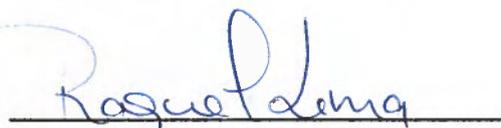
Ana Patrícia Duarte Vitorino (Dr.ª)



Júlia Maria Lopes da Silva Leitão (Dr.ª)



Raquel Leite (Coordenadora Técnica)



Raquel Lima (Coordenadora Técnica)



Carla Duarte

Carla Duarte (Técnica Superior)

Conceição Oliveira (Dr.^a)

A secretária

Sara Caetano

Sara Caetano (Dr.^a)

Directrizes para uma aplicação harmónica do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP (1,2,3) - 2012

O presente documento tem como objectivo rever e actualizar as directrizes para uma aplicação harmónica do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (**SIADAP 2 e 3**), complementando o Regulamento do CCA, definindo ainda, as regras que auxiliam a efectiva aplicação do mesmo e a sua adequação às realidades específicas da presente edilidade.

1 – Definição da estrutura Avaliador / Avaliado

Serão avaliadores, ao nível do SIADAP 2 e 3, os trabalhadores com funções identificados em lista anexa (SIADAP 2012 – Lista de Avaliadores e Avaliados).

2 – Orientações específicas

| | |
|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 – Nº Objectivos | O avaliador define 3 <u>objectivos</u> para cada trabalhador. |
| 2 – Nº Competências | Cada avaliado terá 6 <u>competências</u> |
| 3 – Tipo de Competências | Das 6 competências 3 <u>são transversais</u> a toda a Organização e 3 <u>específicas por Carreira</u> |
| 4 – Competências Transversais a toda a Organização | <ul style="list-style-type: none">• Orientação para Resultados• Orientação para o Serviço público• Relacionamento Interpessoal |
| 5 – Competências Específicas para Dirigente Intermédio | <ul style="list-style-type: none">• Liderança e Gestão das Pessoas (4)• Visão Estratégica (6)• Decisão (7) |

| | |
|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>6 – Competências Específicas para Técnico Superior</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Planeamento e Organização (3) • Análise da Informação e sentido crítico (4) • Iniciativa e Autonomia (7) |
| <p>7 – Competências Específicas para Assistente Técnico</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Organização e método de trabalho (4) • Trabalho de Equipa e Cooperação (7) • Análise da Informação e sentido crítico (14) |
| <p>8 – Competências Específicas p/ Assistente Operacional</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Organização e método de trabalho (4) • Trabalho de Equipa e Cooperação (5) • Optimização de Recursos (10) |
| <p>9 – Parâmetros de avaliação p/ os Dirigentes</p> | <p>A ponderação a considerar para os Dirigentes será de:</p> <p>75% Resultados</p> <p>25% Competências</p> |
| <p>10 – Parâmetros de avaliação p/ os Trabalhadores</p> | <p>A ponderação a considerar para os Trabalhadores será de:</p> <p>60% Resultados</p> <p>40% Competências</p> |
| <p>11 – Avaliação das Competências</p> | <p>A avaliação das competências é expressa em 3 níveis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demonstrada a um nível elevado » 5 • Demonstrada » 3 • Não demonstrada ou Inexistente » 1 |
| <p>12 – Avaliação Final das Competências</p> | <ul style="list-style-type: none"> • A pontuação final é igual à média aritmética das pontuações atribuídas |
| <p>13 – Escala de Avaliação Final</p> | <p>A escala de avaliação é expressa qualitativamente, através das seguintes menções:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempenho Relevante » Avaliação final de 4 a 5 • Desempenho Adequado » Avaliação final de 2 a 3,999 • Desempenho Inadequado » Avaliação final de 1 a 1,999 |

| | |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 14 – Avaliação Final do Desempenho | <ul style="list-style-type: none">• A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos parâmetros de Resultados e Competências• As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas, e quando possível, milésimas (não arredondar) |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

3 – Regime de Avaliação - art. 80º – Lei 66-B/2007 de 28 de Dezembro, na redacção dada pela Lei 55- A/2010, de 31 de Dezembro.

- Aplicável aos trabalhadores que se encontrem **cumulativamente** nas seguintes condições:
 - Trabalhadores para cujas carreiras, no recrutamento, seja exigida a habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;
 - Em actividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.
- A avaliação destes trabalhadores incide apenas sobre o parâmetro "**Competências**", mediante decisão fundamentada do DMS – Dirigente Máximo do Serviço – Presidente da Câmara, ouvido o CCA – Conselho Coordenador de Avaliação.
- O número de competências para cada trabalhador é 8.
- As **Competências** seleccionadas da lista (aprovada pela Portaria 1633/07) são as seguintes:
 - 3 competências transversais à Organização (vide ponto 4 do quadro da pág. 2);
 - 3 competências específicas da carreira e categoria Assistente Operacional (vide ponto 8 do quadro da pág. 2);
 - 2 competências complementares, designadamente:
 - Orientação para a Segurança (14)
 - Inovação e Qualidade (9)

- A avaliação das competências é expressa em 3 níveis:
 - Demonstrada a um nível elevado 5
 - Demonstrada 3
 - Não demonstrada / Inexistente 1
- A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

4 – Requisitos funcionais para avaliação – art. 42º da Lei 66-B/2007, 28 de Dezembro.

1- O trabalhador que, no ano civil anterior tenha constituído relação jurídica de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objecto de avaliação conjunta com o do ano seguinte;

2- No caso de trabalhador que, no ano civil anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, seis meses e o correspondente serviço efectivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objecto de avaliação;

3- O serviço efectivo deve ser prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto directo pelo período temporal (referido no ponto anterior), admita por decisão favorável do CCA, a realização de avaliação;

4- No caso previsto no ponto 2, se no decorrer do ano civil anterior e /ou período temporal de prestação de serviço efectivo se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais contributos escritos adequados a uma efectiva e justa avaliação.

5 – Critérios de Desempate – art. 84º da Lei 66-B/2007, 28 de Dezembro.

Caso seja necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de Desempenho, releva consecutivamente:

- a avaliação obtida no parâmetro de “Resultados”;
- a última avaliação de desempenho anterior;
- o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas, **contados ao dia.**

6 - Diferenciação dos Desempenhos

| | % Máxima (do total de trabalhadores – excepto dirigentes) a) | % Máxima Dirigentes | Distinção de Mérito |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------|
| Desempenho Relevante | 25% | 25% | 35% |
| Desempenho Excelente | 5% | 5% | 10% |

a) A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho relevante e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho excelente (v.g. art. 75º n.º 1 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro).

As percentagens serão distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.

Os coordenadores técnicos e encarregados gerais operacionais serão avaliados em SIADAP 3 atendendo a que a carreira de origem é pluricategorial, e as funções não correspondem a cargos dirigentes.

Os encarregados gerais operacionais, os encarregados operacionais e os técnicos superiores não podem ser avaliadores dado que a avaliação é da competência do superior hierárquico (líderes de unidades e subunidades orgânicas e membros do órgão executivo para os trabalhadores não integrados em unidades ou subunidades orgânicas), nos termos do artigo 56º / 1 da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, adaptada à administração local pelo Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de Setembro.

Não obstante, quando estes trabalhadores tenham uma responsabilidade efectiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados, deve o superior hierárquico imediato obter destes trabalhadores os contributos que reputar adequados e necessários a uma efectiva e justa avaliação (artigo 56º /2 da Lei 66-B/2007).

7 – Efeitos da Avaliação de Desempenho dos Dirigentes Intermédios – art. 39º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

- A avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios tem **efeitos** no respectivo estatuto, designadamente em matéria de:
 - prémios de desempenho e de renovação;
 - de não renovação ou da cessação da respectiva comissão de serviço.

- O reconhecimento de **desempenho excelente em 3 anos consecutivos**, confere ao dirigente intermédio, alternativamente, o direito a:
 - Período sabático com a duração máxima de 3 meses para realização de estudo sobre temática específica;
 - Estágio em organismo da Administração Pública estrangeira ou em organização internacional;
 - Estágio em outro serviço público, organização não governamental ou entidade empresarial com actividade e métodos de gestão relevantes para a Administração Pública.

- O reconhecimento de **desempenho excelente em 3 anos consecutivos**, confere ainda ao dirigente intermédio o direito a 5 dias de férias no ano seguinte, ou, por opção, do dirigente, à correspondente remuneração.

- O reconhecimento de **desempenho relevante em 3 anos consecutivos**, confere ao dirigente intermédio, o direito a 3 dias de férias no ano seguinte, ou, por opção, do dirigente, à correspondente remuneração.

- O reconhecimento de **desempenho inadequado** constitui fundamento para a cessação da respectiva comissão de serviço.

8 - Efeitos da Avaliação de Desempenho dos Trabalhadores - artº 52 da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

- O reconhecimento de **desempenho excelente em 3 anos consecutivos**, confere ao trabalhador, alternativamente, o direito a:
 - Período sabático com a duração máxima de 3 meses para realização de estudo sobre temática específica;

Aprovado, por unanimidade, na reunião do CCA de 16/12/2011

- Estágio em organismo da Administração Pública estrangeira ou em organização internacional;
 - Estágio em outro serviço público, organização não governamental ou entidade empresarial com actividade e métodos de gestão relevantes para a Administração Pública;
 - Frequência de acções de formação adequada ao desenvolvimento de competências profissionais.
- O reconhecimento de **desempenho excelente em 3 anos consecutivos**, confere ainda ao trabalhador, o direito a 5 dias de férias no ano seguinte, ou, por opção, do trabalhador, à correspondente remuneração.
 - O reconhecimento de **desempenho relevante em 3 anos consecutivos**, confere ao trabalhador, o direito a 3 dias de férias no ano seguinte, ou, por opção do trabalhador, à correspondente remuneração.
 - A Atribuição da menção qualitativa de **Desempenho Inadequado** (art. 53º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro) deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respectivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:
 - Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador;
 - Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.

9 – Calendário de Actividades

| | Actividades | Data |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| Planeamento | <ul style="list-style-type: none"> • Da avaliação • Definição e fixação de objectivos | Último trimestre de cada ano civil |

Aprovado, por unanimidade, na reunião do CCA de 16/12/2011

| | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Paritária | Calendário eleitoral | Dezembro |
| Auto-Avaliação | Envolvimento do avaliado no processo | 1ª quinzena de Janeiro |
| Avaliação | <ul style="list-style-type: none"> • Pelo avaliador • Remessa ao CCA para harmonizar as propostas: Relevante; Inadequado; Excelente | Idem |
| Harmonização | <ul style="list-style-type: none"> • Pelo CCA • Cumprimento das quotas • Novas orientações aos avaliadores | 2ª quinzena de Janeiro |
| Reunião de Avaliação (Entrevista) | <ul style="list-style-type: none"> • Após a harmonização do CCA • Dar a conhecer a avaliação • Contratualização do novo ciclo de gestão | Fevereiro |
| Contratualização | <ul style="list-style-type: none"> • Fixação dos objectivos e competências • Indicadores de medida e critérios de superação | Idem |
| Validação pelo CCA | <ul style="list-style-type: none"> • Do Relevante e Inadequado • Reconhecimento do Excelente | Após as reuniões de avaliação |

| | | |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Paritária | Após o conhecimento da avaliação: 10 dias úteis para o avaliado requerer a apreciação do processo | (antes da homologação) |
| Homologação | Pelo Dirigente Máximo do Serviço Com conhecimento do avaliado no prazo de 5 dias úteis | Até 30 de Março |
| Reclamação | No prazo de 5 dias úteis a contar do conhecimento da homologação | |
| Decisão da Reclamação | No prazo máximo de 15 dias úteis | |
| Publicitação dos resultados | Resultado global da aplicação do SIADAP, com o nº de menções qualitativas atribuídas por carreira | Anual |

Critérios de Ponderação Curricular – (2012)

Considerando que com a publicação do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de Fevereiro, os critérios de ponderação curricular e respectiva valoração, a que se referem o n.º 5 a 7 do artigo 42º e o artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, aplicável à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2008, de 4 de Setembro, passaram a obedecer a critérios uniformes para todos os serviços da Administração Pública, os quais compreendem os elementos a ponderar, bem como o respectivo sistema de classificação e ponderação, propõe-se que a avaliação por ponderação curricular se realize de acordo com a aplicação dos critérios aqui estabelecidos:

- 1 – A ponderação curricular é solicitada pelo trabalhador em requerimento dirigido ao Dirigente Máximo de Serviço - Presidente da Câmara - no início do ano civil imediatamente a seguir ao ano a que respeita;
- 2 – O pedido de ponderação curricular deve ser acompanhado do currículo profissional do trabalhador, referente ao ano a avaliar, bem como de outra documentação que o trabalhador considere relevante para apreciação do seu mérito;
- 3 – A ponderação curricular é avaliada com uma pontuação de 1, 3 ou 5, não podendo, em qualquer caso, ser atribuída pontuação inferior a 1.

A avaliação final é o resultado da média aritmética ponderada das pontuações obtidas em cada um dos critérios de apreciação e ponderação, expressa na seguinte fórmula:

$$\text{Ponderação Curricular} = 0,10 \text{ HAP} + 0,55 \text{ EP} + 0,20 \text{ VC} + 0,15 \text{ ECD}$$

Legenda:

HAP – Habilitações Académicas e Profissionais

EP – Experiência Profissional

VC – Valorização Curricular

ECD – Exercício de Cargo Dirigente ou outro de reconhecido interesse público ou social

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 ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

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

3.1 – HAP - Habilitações Académicas e Profissionais

Pondera a habilitação que corresponde a grau académico ou que a este seja equiparado, bem como a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

Na valoração destes elementos, são consideradas as habilitações académicas e /ou profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respectiva carreira, de acordo com o seguinte:

| | |
|-----------------------------------------------------|----------|
| Inferior à exigida à data de integração na carreira | 1 ponto |
| Exigida à data da integração na carreira | 3 pontos |
| Superior à exigida à data de integração na carreira | 5 pontos |

3.2 - EP – Experiência Profissional

O elemento Experiência Profissional (EP) pondera e valora o desempenho efectivo de funções, cargos ou actividades, exercidos no ano a que diz respeito, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, em função dos níveis de responsabilidade técnica, complexidade, autonomia e resultados alcançados.

A experiência profissional é declarada pelo requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em acções ou projectos de relevante interesse e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou actividades.

| Actividades desenvolvidas | S / N |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| a) Realização de actividades de coordenação | |
| b) Ministras acções de formação que versem temáticas de interesse para o serviço ou para o Concelho | |
| c) Gestão de projectos de reconhecido interesse para o serviço | |
| d) Exercício de cargos de Direcção em qualquer instituição de interesse público, particular de solidariedade social, associação cultural, desportiva e recreativa, associação de funcionários, actividade sindical | |
| e) Prestação de serviços em regime de voluntariado às instituições acima referidas | |
| f) Participação em actividades ou projectos em representação do serviço | |
| g) Participação em estudos e projectos de interesse para o serviço /Organização | |
| h) Participação em grupos de trabalho (implementação de novas metodologias ou sistemas e/ou melhoria contínua) | |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------|--|
| i) Participação em júris de concurso, desde que membro efectivo | |
| j) Realização de actividades de responsabilidade acrescida | |
| k) Realização de palestras, conferências e outras actividades de idêntica natureza | |
| l) Trabalhos publicados relacionados com o serviço | |
| m) Orientação de estágios | |
| n) Louvores | |

Assim:

| | |
|--------------------------------------------------------------------------|----------|
| Sem qualquer actividade cumprida, da lista acima indicada | 1 ponto |
| De 1 a 5 actividades desenvolvidas, da lista acima indicada | 3 pontos |
| Igual ou superior a 6 actividades desenvolvidas, da lista acima indicada | 5 pontos |

3.3 - VC – Valorização Curricular

São ponderadas as participações em acções de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício dos cargos dirigentes ou outros de relevante interesse público e/ou social, de acordo com o seguinte:

| | |
|---------------------------------|----------|
| Até 35 horas de formação | 1 ponto |
| De 35 a 70 horas de formação | 3 pontos |
| Superior a 70 horas de formação | 5 pontos |

3.4 - ECD – Exercício de Cargos Dirigentes ou outros de relevante interesse público ou social (artº 7 e 8º do Despacho normativo nº 4 – A/2010)

São consideradas as funções exercidas nos últimos três anos, incluindo o ano a que se refere a avaliação, de acordo com o seguinte:

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Não exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social | 1 ponto |
| Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social até 3 anos | 3 pontos |
| Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social superior a 3 anos | 5 pontos |

Em síntese:

A avaliação por ponderação curricular (PC), bem como cada factor nela considerado, será valorado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = 0,10 \text{ HAP} + 0,55 \text{ EP} + 0,20 \text{ VC} + 0,15 \text{ ECD}$$

Ou quando ECD = 1

$$PC = 0,10 \text{ HAP} + 0,60 \text{ EP} + 0,20 \text{ VC} + 0,10 \text{ ECD}$$

Sobral Monte Agraço, 16 de Dezembro de 2011

FICHA DE PONDERAÇÃO CURRICULAR

| | |
|--------------------------|--|
| NOME: | |
| CARREIRA: | |
| UNIDADE ORGÂNICA: | |
| ANO: | |

Dirigentes e Técnicos Superiores

Avaliação do desempenho dos trabalhadores por ponderação curricular (PC), de acordo com o artigo 43º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e nos termos do Despacho normativo nº 4-A/2010, de 8 de Fevereiro. São considerados os seguintes parâmetros:

HAP – Habilitações Académicas e Profissionais

EP – Experiência Profissional

VC – Valorização Curricular

ECD – Exercício de Cargo Dirigente ou outro de reconhecido interesse público ou social

Ponderação Curricular = 0,10 HAP + 0,55 EP + 0,20 VC + 0,15 ECD

Ou quando ECD = 1

PC = 0,10 HAP + 0,60 EP + 0,20 VC + 0,10 ECD

– A ponderação curricular é solicitada pelo trabalhador em requerimento dirigido ao Dirigente Máximo de Serviço - Presidente da Câmara - no início do ano civil imediatamente a seguir ao ano a que respeita;

– O pedido de ponderação curricular deve ser acompanhado do currículo profissional do trabalhador, referente ao ano a avaliar, bem como de outra documentação que o trabalhador considere relevante para apreciação do seu mérito;

– A ponderação curricular é avaliada com uma pontuação de 1, 3 ou 5, não podendo, em qualquer caso, ser atribuída pontuação inferior a 1.

A avaliação final é o resultado da média aritmética ponderada das pontuações obtidas em cada um dos critérios de apreciação e ponderação, expressa na seguinte fórmula:

1- HAP – Habilitações Académicas e Profissionais

Na valoração destes elementos, são consideradas as habilitações académicas e /ou profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respectiva carreira, de acordo com o seguinte:

| | | |
|-----------------------------------------------------|----------|--|
| Inferior à exigida à data de integração na carreira | 1 ponto | |
| Exigida à data da integração na carreira | 3 pontos | |
| Superior à exigida à data de integração na carreira | 5 pontos | |

2- EP – Experiência Profissional

A experiência profissional é declarada pelo requerente, com descrição das funções exercidas e indicação da participação em acções ou projectos de relevante interesse e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou actividades.

| Actividades desenvolvidas | S / N |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| a) Realização de actividades de coordenação | |
| b) Ministras acções de formação que versem temáticas de interesse para o serviço ou para o Concelho | |
| c) Gestão de projectos de reconhecido interesse para o serviço | |
| d) Exercício de cargos de Direcção em qualquer instituição de interesse público, particular de solidariedade social, associação cultural, desportiva e recreativa, associação de funcionários, actividade sindical | |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| e) Prestação de serviços em regime de voluntariado às instituições acima referidas | |
| f) Participação em actividades ou projectos em representação do serviço | |
| g) Participação em estudos e projectos de interesse para o serviço /Organização | |
| h) Participação em grupos de trabalho (implementação de novas metodologias ou sistemas e/ou melhoria contínua) | |
| i) Participação em júris de concurso, desde que membro efectivo | |
| j) Realização de actividades de responsabilidade acrescida | |
| k) Realização de palestras, conferências e outras actividades de idêntica natureza | |
| l) Trabalhos publicados relacionados com o serviço | |
| m) Orientação de estágios | |
| n) Louvores | |

Assim:

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------|----------|--|
| Sem qualquer actividade cumprida, da lista acima indicada | 1 ponto | |
| De 1 a 5 actividades desenvolvidas, da lista acima indicada | 3 pontos | |
| Igual ou superior a 6 actividades desenvolvidas, da lista acima indicada | 5 pontos | |

3-VC – Valorização Curricular

São ponderadas as participações em acções de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício dos cargos dirigentes ou outros de relevante interesse público e/ou social, de acordo com o seguinte:

| | | |
|---------------------------------|----------|--|
| Até 35 horas de formação | 1 ponto | |
| De 35 a 70 horas de formação | 3 pontos | |
| Superior a 70 horas de formação | 5 pontos | |

4- ECD – Exercício de Cargos Dirigentes ou outros de relevante interesse público ou social (artº 7 e 8º do Despacho normativo nº 4 – A/2010)

São consideradas as funções exercidas nos últimos três anos, incluindo o ano a que se refere a avaliação, de acordo com o seguinte:

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--|
| Não exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social | 1 ponto | |
| Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social <i>até 3 anos</i> | 3 pontos | |
| Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social <i>superior a 3 anos</i> | 5 pontos | |

Resultado global da Ponderação Curricular

Com ECD diferente 1 ponto:

| Parâmetros | Ponderação | Pontuação | Total |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|-------|
| 1. Habilitações Acadêmicas e Profissionais | 10% | | |
| 2. Experiência Profissional | 55% | | |
| 3. Valorização Curricular | 20% | | |
| 4. Exercício de Cargo de Dirigente ou outro de reconhecido interesse público ou social | 15% | | |
| Total Ponderação /Classificação | 100% | | |

| | | |
|------------------|-----------------------|--------------------------|
| 4 a 5 pontos | Desempenho Relevante | <input type="checkbox"/> |
| 2 a 3,999 pontos | Desempenho Adequado | <input type="checkbox"/> |
| 1 a 1,999 pontos | Desempenho Inadequado | <input type="checkbox"/> |

Com ECD igual a 1 ponto:

| Parâmetros | Ponderação | Pontuação | Total |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|-------|
| 5. Habilitações Acadêmicas e Profissionais | 10% | | |
| 6. Experiência Profissional | 60% | | |
| 7. Valorização Curricular | 20% | | |
| 8. Exercício de Cargo de Dirigente ou outro de reconhecido interesse público ou social | 10% | | |
| Total Ponderação /Classificação | 100% | | |

| | | |
|------------------|-----------------------|--------------------------|
| 4 a 5 pontos | Desempenho Relevante | <input type="checkbox"/> |
| 2 a 3,999 pontos | Desempenho Adequado | <input type="checkbox"/> |
| 1 a 1,999 pontos | Desempenho Inadequado | <input type="checkbox"/> |

O Avaliado

O Avaliador

FICHA DE PONDERAÇÃO CURRICULAR

| | |
|--------------------------|--|
| NOME: | |
| CARREIRA: | |
| UNIDADE ORGÂNICA: | |
| ANO: | |

Assistente Técnico, Assistente Operacional e Carreiras não Revistas (Informática e Fiscal Municipal)

Avaliação do desempenho dos trabalhadores por ponderação curricular (PC), de acordo com o artigo 43º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e nos termos do Despacho normativo nº 4-A/2010, de 8 de Fevereiro. São considerados os seguintes parâmetros:

HA= Habilitações académicas e profissionais

EP= Experiência profissional (em que EP1 traduzirá os anos na carreira e o EP2 as funções exercidas em áreas relevantes)

VC = Valorização curricular (acções de formação)

$$\text{Ponderação Curricular} = \frac{\text{HA} + \text{EP1} + \text{EP2} + \text{VC}}{4}$$

4

– A ponderação curricular é solicitada pelo trabalhador em requerimento dirigido ao Dirigente Máximo de Serviço - Presidente da Câmara - no início do ano civil imediatamente a seguir ao ano a que respeita;

– O pedido de ponderação curricular deve ser acompanhado do currículo profissional do trabalhador, referente ao ano a avaliar, bem como de outra documentação que o trabalhador considere relevante para apreciação do seu mérito;

– A ponderação curricular é avaliada com uma pontuação de 1; 2,5; 3; 3,5; 4; ou 5, não podendo, em qualquer caso, ser atribuída pontuação inferior a 1.

A avaliação final é o resultado da média aritmética ponderada das pontuações obtidas em cada um dos critérios de apreciação e ponderação, expressa na seguinte fórmula:

HA:

A pontuação das habilitações académicas e profissionais, será da seguinte forma:

| | | |
|-----------------------------------------------|------------|--|
| Habilitação legalmente exigível para a função | 3,5 pontos | |
| Habilitação superior à exigida para a função | 5 pontos | |

EP:

EP1 – A pontuação da experiência profissional corresponderá ao tempo de serviço na carreira reportado a 31 de Dezembro do ano a que diz respeito a avaliação, e será calculada da seguinte forma:

| | | |
|--------------------|------------|--|
| Até 5 anos | 2,5 pontos | |
| De 5 a 10 anos | 3,5 pontos | |
| Superior a 10 anos | 5 pontos | |

EP2 – A pontuação da experiência profissional corresponderá, ao desempenho de funções em áreas relevantes (nomeadamente serão considerados projectos de relevante interesse todos aqueles que envolvam a participação em grupos de trabalho, actividades ou projectos em representação do serviço, a participação em projectos internos do serviço, a participação em projectos internos do serviço que tenham justificado a designação individual ou constituição de equipa para o efeito, bem como actividades em área de interesse para o serviço).

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--|
| Funções exercidas em áreas não consideradas relevantes | 1 ponto | |
| Funções exercidas em área relevante, desempenhadas de uma forma adequada | 3 pontos | |
| Funções exercidas em área relevante, desempenhadas de forma altamente qualificada atingindo elevados padrões de qualidade | 5 pontos | |

VC:

A pontuação corresponderá ao somatório de formações frequentadas nos últimos 5 anos, incluindo o ano em avaliação, desde que relevante para o desempenho das funções e será calculada da seguinte forma, para os **Assistentes Técnicos e Carreiras não Revistas**:

| | | |
|------------------------|----------|--|
| Até 3 formações | 3 pontos | |
| De 3 a 5 formações | 4 pontos | |
| Superior a 5 formações | 5 pontos | |

A pontuação corresponderá ao somatório de formações frequentadas, nos últimos 5 anos, incluindo o ano em avaliação, desde que relevante para o desempenho das funções e será calculada da seguinte forma, para os **Assistentes Operacionais**:

| | | |
|------------------------|----------|--|
| Até 1 formação | 3 pontos | |
| De 2 a 3 formações | 4 pontos | |
| Superior a 3 formações | 5 pontos | |

Caso, não tenha sido atingida a pontuação máxima, no(s) critério(s) supra descrito(s), poderá ainda acrescer à classificação até 1 ponto quando se verifique o exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social. Serão ainda consideradas funções que representem um acréscimo de responsabilidade (nomeadamente o exercício de cargos de chefia de unidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação).

Avaliação Final

| | |
|------------------------|--|
| HA | |
| EP1 | |
| EP2 | |
| VC | |
| TOTAL | |
| Dividir por 4 | |
| Resultado Final | |

4 a 5 pontos

Desempenho Relevante

2 a 3,999 pontos

Desempenho Adequado

1 a 1,999 pontos

Desempenho Inadequado

O Avaliado

_____ / ____ / ____

O Avaliador

_____ / ____ / ____