

7
SIADAP 2013 – 2014

AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR

NA SUA REUNIÃO DE 14 DE ABRIL DE 2014, O CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO (CCA), APROVOU OS CRITÉRIOS PARA A AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR PARA O ANO DE 2013/2014.

DIREÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO E RECURSOS HUMANOS

Departamento de Recursos Humanos

PONDERAÇÃO CURRICULAR

FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS A ADOTAR PARA EFEITOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR,

NOS TERMOS DO ARTIGO 43º DA LEI Nº66-B/2007, DE 28 DE DEZEMBRO

I - Critérios de Ponderação Curricular

Tendo em conta o disposto no n.º 5 do artigo 29.º e os nºs 5 a 7 do artigo da Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro, e na sequência da publicação do Despacho Normativo n.º 4- A/2010, de 4 de fevereiro, o CCA aprova os seguintes critérios de ponderação curricular:

1- Na realização da ponderação curricular são considerados os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais, adiante designadas por “HAP”;
- b) A experiência profissional, adiante designada por “EP”;
- c) A valorização curricular, adiante designada por “VC”;
- d) O exercício de cargos dirigentes e outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social “EC”. Consoante o grau de complexidade funcional da carreira:
 - i. Para graus de complexidade superiores a 2, o exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;
 - ii. Para graus de complexidade iguais a 1 e 2, o exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

2- Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)

Este parâmetro avalia:

- a) A habilitação que corresponda a grau académico (ou que a este seja equiparado), definida como “Habilitação Académica”;
- b) A habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado, definida como «Habilitação Profissional».

Pretende valorizar-se o aumento do grau académico ou profissional do trabalhador ao longo da sua carreira, utilizando-se para tal os seguintes critérios e pontuações:

Habilitações atuais superiores às legalmente exigidas à data de integração do trabalhador na respetiva carreira	5
Habilitações atuais iguais às legalmente exigidas à data de integração do trabalhador na respetiva carreira	3
Habilitações atuais inferiores às legalmente exigidas à data de integração do trabalhador na respetiva carreira	1

3 - Experiência Profissional (EP)

A Experiência Profissional na carreira avalia o desempenho efetivo de funções na carreira em que o avaliado está integrado, através de dois subcritérios:

a) Subcritério Antiguidade (EPA)

A antiguidade na carreira avaliada pelo número de anos completos na carreira:

Possui mais de 15 anos completos de desempenho efetivo na carreira	5
Possui entre 5 anos completos e 15 anos completos de desempenho efetivo na carreira	3
Possui menos de 5 anos completos de desempenho efetivo na carreira	1

b) Subcritério Participação em ações ou projetos de relevante interesse para a atividade atual (EPP)

A participação em ações ou projetos de relevante interesse (EPP), designadamente, todos aqueles que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, no âmbito da atividade exercida pelo trabalhador:

Participou em mais de 5 ações ou projetos de relevante interesse para a sua atividade atual	5
Participou em pelo menos 2 ações ou projetos de relevante interesse para a sua atividade atual	3
Participou em menos de 2 ações ou projetos de relevante interesse para a sua atividade atual	1

A pontuação final corresponderá à ponderação dos dois subcritérios da seguinte forma:

$$EP = (EPA + EPP) * 50\%$$

Efetuando-se a conversão para a escala 1, 3, 5 do seguinte modo:

- Valor igual ou superior a 4 pontos = 5
- Valor igual ou superior a 2 pontos e inferior a 4 pontos = 3
- Valor igual ou superior a 1 ponto e inferior a 2 pontos = 1

way

Este parâmetro pondera a participação em ações de formação profissional, estágios, congressos, Seminários e cursos de pós-graduação, especialização ou formação de executivos, desde que realizados nos últimos 5 anos e relacionados com a atividade do instituto. Consideram-se ainda neste parâmetro os cursos específicos para a alta direção em administração pública cf. portaria nº1141/2005, de 08 de novembro e portaria 146/2011, de 07 de abril. O parâmetro é avaliado da seguinte forma:

Nos últimos 5 anos participou em formação que lhe tenha dado o acesso a habilitação académica superior ou ações de formação com duração total superior a 250 horas, com interesse para a atividade do instituto	5
Nos últimos 5 anos participou em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com duração total superior a 100 horas, com interesse para a atividade do instituto	3
Nos últimos 5 anos não participou em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, com duração total superior a 100 horas, com interesse para a atividade do instituto	1

Sempre que a duração das ações seja indicada em dias, semanas ou meses, far-se-á a sua conversão em horas da seguinte forma:

- A cada dia de formação correspondem 8 horas;
- A cada semana de formação correspondem 5 dias;
- A cada mês de formação correspondem 22 dias;

5 - Exercício de cargos dirigentes e outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EC)

Estes parâmetros pretendem valorizar o exercício por parte dos trabalhadores em cargos de reconhecido valor, sendo para tal atribuídas as seguintes pontuações, consoante o grau de complexidade funcional da carreira:

a) Para graus de complexidade superiores a 2:

Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público (1) ou relevante interesse social (2) por período igual ou superior a 3 anos completos	5
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público (1) ou relevante interesse social (2) por período inferior a 3 anos completos	3
Nunca exerceu cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público (1) ou relevante interesse social (2)	1

b) Para graus de complexidade 1 ou 2, aplica-se a mesma tabela mas onde se lê "cargos dirigentes", dever-se-á ler "cargos de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercícios de funções de coordenação nos termos legalmente previstos".

⁽²⁾ São considerados cargos em funções de reconhecido 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."

⁽³⁾ 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."

II - Apuramento da Avaliação Final de ponderação curricular

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos critérios apresentados, nos seguintes termos:

- Se a pontuação do Critério EC for igual a 1, aplica-se a seguinte fórmula:

$$\text{Avaliação Final} = 10\% \text{HAP} + 60\% \text{EP} + 20\% \text{VC} + 10\% \text{EC}$$

- Se a pontuação do Critério EC for superior a 1, aplica-se a seguinte fórmula:

$$\text{Avaliação Final} = 10\% \text{HAP} + 55\% \text{EP} + 20\% \text{VC} + 15\% \text{EC}$$

III - Procedimentos a Realizar

A ponderação curricular é solicitada pelo trabalhador, no início do ano civil imediato àquele a que a mesma respeita, em requerimento apresentado ao dirigente máximo do seu serviço de origem, o qual deve ser acompanhado do respetivo Currículo Vitae, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades, bem como de outra documentação que considere relevante.

Em cumprimento e para os efeitos do disposto no artigo 2.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, 8 de fevereiro, a Direção de Administração e Recursos Humanos (DARH) notificará, até 15 de janeiro do ano seguinte aos anos em avaliação, os trabalhadores abrangidos pelo disposto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que devam requerer, nos termos do n.º 7 do mesmo artigo, a avaliação por via de ponderação curricular.