



**MUNICÍPIO DE ALJUSTREL  
CÂMARA MUNICIPAL**

**EDITAL**

Carlos Miguel Castanho Espada Teles, Vereador dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Aljustrel, torna público, em cumprimento do disposto no n.º4 do artigo 43º da Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto no Despacho Normativo n.º4-A/2010, de 8 de fevereiro, que o Conselho de Coordenação da Avaliação, em reunião realizada a 22 de maio de 2017, estabeleceu os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração, aplicáveis aos trabalhadores da Câmara Municipal de Aljustrel, constantes do Anexo IV que integra a respetiva ata da reunião e cujo teor se transcreve na íntegra no presente edital:

**CrITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR**

A ponderação curricular rege-se pelo disposto no artigo 43º da Lei n.º66-B/2007, de 28 de Dezembro, adaptada aos serviços da administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º18/2009, de 4 de Setembro, e em conformidade com o estatuído no Despacho normativo n.º4-A/2010, de 8 de Fevereiro, sendo da responsabilidade do CCA a fixação dos critérios de ponderação curricular, bem como a publicitação dos mesmos.

Assim, o CCA delibera fixar os critérios e as ponderações a seguir mencionados, sendo que a ponderação curricular reporta-se a cada um dos anos civis relativamente aos quais seja requerida a avaliação, no caso das avaliações referentes a 2010, 2011 e 2012, e ao biénio, no caso das avaliações a partir de 2013/2014, pelo que o currículo a apresentar deverá sê-lo com referencia ao(s) ano(s) civil(is) em causa, contendo a informação necessária para a avaliação requerida e acompanhado da respetiva documentação de suporte.

Atento ainda o disposto no n.º3 do referido artigo, nas avaliações resultantes da ponderação curricular terão de ser respeitadas as regras relativas à diferenciação de desempenho (percentagem máxima de 25% para as avaliações de *Desempenho relevante* e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de *Desempenho excelente*).

Tendo ainda presente os trabalhadores da Câmara Municipal detentores de Carreiras/Categorias não revistas, a ponderação curricular dos mesmos, quando requerida, será feita da seguinte forma: pessoal integrado na Carreira de Especialista de Informática, aplicam-se os critérios definidos para a Carreira Técnica Superior; pessoal integrado na Carreira de Técnico de Informática, aplicam-se os critérios

definidos para a Carreira de Assistente Técnico; pessoal integrado na Carreira de Fiscal Municipal aplicam-se os critérios definidos para a Carreira de Assistente Técnico e, por fim, ao pessoal integrado nas carreiras de Encarregado de Brigada dos Serviços de Higiene e Limpeza e de Fiscal de Leituras e Cobranças, aplicam-se os critérios definidos para a Carreira de Assistente Operacional.

Os critérios e as ponderações ora definidos vigorarão para as avaliações por ponderação curricular realizadas a partir de 1 de janeiro de 2010.

Assim, em conformidade com o estabelecido no Despacho normativo n.º4-A/2010, os elementos a considerar na ponderação curricular (PC) são:

a) Habilitações académicas e profissionais (HAP),

b) Experiência profissional (EP),

c) Valorização curricular (VC),

d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, sendo que nas carreira com graus de complexidade funcional 1 e 2, 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 (ECD/FRIP/FRIS).

Cada um dos elementos acima identificados é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, sendo que a avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, nos seguintes termos, e em conformidade com o disposto no artigo 9º do referido Despacho normativo:

$$PC = (10\% \text{ HAP}) + (55\% \text{ EP}) + (20\% \text{ VC}) + (15\% \text{ ECD/FRIP/FRIS})$$

Sendo ainda que, quando deva ser atribuída a pontuação de 1 ao conjunto dos elementos da alínea d), as ponderações são alteradas nos seguintes termos:

$$PC = (10\% \text{ HAP}) + (60\% \text{ EP}) + (20\% \text{ VC}) + (10\% \text{ ECD/FRIP/FRIS})$$

O resultado global da Ponderação Curricular será expresso na escala do SIADAP, de 1 a 5 valores, a que correspondem as seguintes menções qualitativas:

Desempenho relevante – de 4 a 5 valores

Desempenho adequado – de 2 a 3,999 pontos

Desempenho inadequado – de 1 a 1,999 pontos

## - Critérios da Ponderação Curricular-

### a) Habilitações académicas e profissionais (HAP)

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

Na valoração destes elementos são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data de integração do trabalhador na respetiva carreira.

- Habilitação inferior à exigida para a função	1
- Habilitação exigida para a função à data de integração do trabalhador na carreira	3
- Habilitação superior à exigida para a função à data de integração do trabalhador na carreira	5

### b) Experiência profissional

O elemento “experiência profissional” pondera e valora o desempenho efetivo de funções, cargos ou atividades, exercidos no(s) ano(s) a que diz(em) 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 ações ou projetos de relevante interesse e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades.

São consideradas ações ou projetos de relevante interesse, designadamente, todos aqueles que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço, a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, autoria ou coautoria de livros, artigos ou outras publicações de carácter técnico, bem como aqueles que permitiram alcançar resultados relevantes.

A Experiência Profissional é pontuada da seguinte forma:

Funções, cargos ou atividades cuja descrição não permita identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequados ao grau de complexidade funcional da carreira.	1
Funções, cargos ou atividades cuja descrição permita identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequados ao grau de complexidade funcional da carreira.	3
Funções, cargos ou atividades cuja descrição permita identificar ações ou projetos de relevante interesse e /ou boas práticas ou o	5

alcance de resultados relevantes com benefícios concretos para os trabalhadores ou para a atividade de Câmara Municipal.	
--	--

### c) Valorização curricular (VC)

Neste ponto é considerada a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, incluindo aquele(s) a que se refere a avaliação, e incluindo as ações de formação frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Para esse efeito consideram-se os cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios.

Na valorização curricular são ainda consideradas as “habilitações académicas” superiores às habilitações exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira, em conformidade com o disposto no n.º3 do artigo 6º do Despacho normativo.

Quando a duração da formação seja indicada em dias, semanas ou meses, far-se-à a sua conversão da seguinte forma:

- a cada dia correspondem 6 horas;
- a cada semana correspondem 5 dias;
- a cada mês correspondem 4 semanas

Se não existir informação quanto ao n.º de dias, será considerada a duração mínima de 6 horas.

A valoração faz-se de acordo com os quadros baixo, e por carreira:

#### Técnico Superior

Participação em ações de formação até 100 horas, inclusive.	1
Participação em ações de formação superior a 100 e inferior a 200 horas.	3
Participação em ações de formação igual ou superior 200 ou habilitações superiores às exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.	5

#### Assistente Técnico

Participação em ações de formação até 60 horas, inclusive.	1
Participação em ações de formação superior a 60 e inferior a 150 horas.	3
Participação em ações de formação igual ou superior 150 ou habilitações superiores às exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.	5

### Assistente Operacional

Sem ações de formação ou formação até 30 horas, inclusive.	1
Participação em ações de formação superior a 30 e até 60 horas, inclusive.	3
Participação em ações de formação igual ou superior 60 ou habilitações superiores às exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.	5

#### d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social é pontuado da seguinte forma:

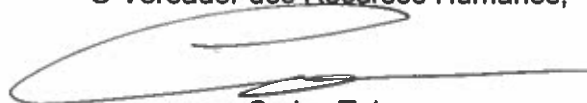
Este elemento pondera e valora o exercício dos cargos previstos nos artigos 7º e 8º do Despacho Normativo n.º4-A/2010, de 8 de Fevereiro. Nesses termos, são considerados cargos ou funções de relevante interesse público: titular de órgãos de soberania, titular de outros cargos políticos, cargos dirigentes, cargos ou funções em gabinete 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.

Constituem cargos ou funções de relevante interesse social: cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exerçam 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.

Ausência de exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	1
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social até 3 anos (inclusive)	3
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social durante mais de 3 anos	5

Paços do Concelho de Aljustrel, 22 de maio de 2017

O Vereador dos Recursos Humanos,



- Carlos Teles -

