

## Critérios de Avaliação e Valoração da Ponderação Curricular (SIADAP 3 - Biénio 2019-2020)

Nos termos do nº 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (que estabelece o SIADAP), o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) definiu os seguintes critérios e regras para a avaliação de desempenho através de ponderação curricular, prevista naquele artigo e de acordo com as disposições sobre a matéria contidas no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, do Ministro de Estado e das Finanças, publicado no Diário da República, 2ª série, N.º 26, de 8 de fevereiro de 2010.

A avaliação de desempenho por ponderação curricular requerida pelo avaliado, é feita pelo CCA, mediante proposta de avaliador especificamente designado pelo respetivo dirigente máximo, que irá ponderar o currículo do avaliado, valorizando-o de acordo com os critérios aprovados.

| Elementos de Ponderação Curricular na aceção do Despacho Normativo nº 4-A/2010 |   | Siglas         |
|--|---|----------------|
| I -  | Habilitações Académicas e Profissionais   | (HAP)          |
| II -   | Experiência Profissional - Antiguidade na Carreira + Participação em Projeto Relevante                                    | (EP)=(AC)+(PR) |
| III -  | Valorização Curricular  | (VC)           |
| IV -   | Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social | (ECD)*         |

\* Nas carreiras com grau de complexidade funcional 1 e 2, o elemento "Exercício de Cargos Dirigentes" é substituído por exercício de funções de chefia de unidade ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

### I - Habilitações Académicas e Profissionais (HAP) - 10%

Habilitação académica é a que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada.

Habilitação profissional é a que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

|   |           |
|---|-----------|
| . Habilitação superior à adequada à função à data da integração na carreira | 5 valores |
| . Habilitação adequada à função à data da integração na carreira            | 3 valores |
| . Habilitação inferior à adequada à função à data da integração na carreira | 1 valor   |

### II -Experiência Profissional (EP) 55% ou 60%\*

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

a) A antiguidade, com exercício efetivo de funções, na carreira, a 31 de dezembro de 2020, valorizados da seguinte forma:

|   |           |
|---|-----------|
| . Mais de 10 anos de exercício efetivo de funções   | 3 valores |
| . Entre 5 e 10 anos de exercício efetivo de funções | 2 valores |
| . Até 5 anos de exercício efetivo de funções        | 1 valor   |

b) As funções exercidas e indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse, devidamente confirmadas pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades (no biénio em apreço).

São considerados ações ou projetos de relevante interesse, designadamente todos aqueles que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, comissões, 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 caráter técnico, bem como aqueles que permitiram alcançar resultados relevantes.

|   |           |
|---|-----------|
| . Funções, cargos ou atividades cuja descrição permita identificar ações ou projetos de relevante interesse e/ou boas práticas ou o alcance de resultados relevantes com benefícios concretos para a organização/unidade orgânica onde exerceu funções. | 5 valores |
| . Funções, cargos ou atividades cuja descrição permita identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnica adequados ao nível de complexidade funcional da carreira   | 3 valores |
| . Funções, cargos ou atividades cuja descrição não permita identificar graus, de responsabilidade, complexidade e autonomia técnica adequados ao nível de complexidade funcional da carreira  | 1 valor   |

### Valoração/Conversão escala Siadap

| Componente             | Valoração         | Conversão para a escala de avaliação do Siadap: (55% ou 60%) |
|------------------------|-------------------|--|
| EP=AC+PR (55% ou 60%)* | Até 2 valores     | 1  |
|                        | De 3 a 6 valores  | 3  |
|                        | 7 valores ou mais | 5  |

\*Quem não desempenhou cargos dirigentes ou outras funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, a ponderação a atribuir à experiência profissional será de 60%.

### III - Valorização Curricular (VC) - 20%

É considerada a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, realizadas nos últimos cinco anos, bem como as habilitações académicas superiores às legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.

#### Técnico Superior (ou equivalente):

|  |           |
|--|-----------|
| Participação em ações supra identificadas superior a 350 horas ou habilitação superior à exigida à data da integração na carreira. | 5 valores |
| Participação em ações supra identificadas entre 150 e 350 horas.   | 3 valores |
| Participação em ações supra identificadas inferior a 150 horas.  | 1 valor   |

#### Assistente Técnico (ou equivalente):

|  |           |
|--|-----------|
| Participação em ações supra identificadas superior a 250 horas ou habilitação superior à exigida à data da integração na carreira. | 5 Valores |
| Participação em ações supra identificadas entre 150 e 250 horas.   | 3 valores |
| Participação em ações supra identificadas inferior a 150 horas.  | 1 valor   |

#### Assistente Operacional (ou equivalente):

|   |           |
|---|-----------|
| Participação em ações supra identificadas superior a 200 horas ou habilitação superior à exigida à data da integração na carreira . | 5 Valores |
| Participação em ações supra identificadas entre 60 e 200 horas.   | 3 valores |
| Participação em ações supra identificadas inferior a 60 horas.  | 1 valor   |

Só serão consideradas as participações que sejam comprovadas de modo inequívoco, com a indicação expressa da respetiva duração em horas. Se não existir informação quanto à carga horária, será considerada a duração de 6 horas.

**IV - Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECD) - 15% ou 10% \***

Neste fator é ponderado o exercício de cargos dirigentes ou outros de relevante interesse público ou social, de acordo com o estipulado nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010.

|  |           |
|--|-----------|
| Ter exercido na totalidade do biénio em referência cargo ou função de relevante interesse público ou social  | 5 Valores |
| Ter exercido parcialmente, no biénio em referência, cargo ou função de relevante interesse público ou social | 3 valores |
| Sem cargo ou funções de relevante interesse público ou social no biénio em referência                        | 1 valor   |

\* quem não desempenhou cargos dirigentes ou outras funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, a ponderação a atribuir ao exercício de cargos dirigentes desce para 10% -n.º 4 do art.º 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010.

Fórmula a aplicar na ponderação curricular:

1) Para trabalhadores com cargos dirigentes ou função de relevante interesse público ou social:

$$PC = HAP \times 0,10 + EP(TS+FE) \times 0,55 + VC \times 0,20 + ECD \times 0,15$$

2) Para trabalhadores sem cargos dirigentes ou função de relevante interesse público ou social:

$$PC = HAP \times 0,10 + EP(TS+FE) \times 0,60 + VC \times 0,20 + ECD \times 0,10$$

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

A avaliação final é expressa na escala de avaliação qualitativa e quantitativa relativa à diferenciação de desempenhos prevista nos termos do n.º 3 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, inserindo-se as avaliações curriculares nas percentagens de diferenciação de desempenhos (percentagem máxima de 25% para as avaliações finais de desempenho relevante e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente), da seguinte forma:

|  |                    |
|--|--------------------|
| Desempenho <i>Relevante</i> , correspondente a uma avaliação final de:   | 4 a 5 valores      |
| Desempenho <i>Adequado</i> , correspondente a uma avaliação final de:    | 2 a 3,999 valores  |
| Desempenho <i>Inadequado</i> , correspondente a uma avaliação final de : | 1 a 1,999. valores |