

MUNICÍPIO DE CORUCHE – CÂMARA MUNICIPAL
DESPACHO DO PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL

Ponderação curricular

Torna público a deliberação do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), tomada em reunião de 12 de dezembro de 2018.

Critérios da avaliação por “Ponderação Curricular” para o biénio 2019/2020

Tendo em conta:

- ◆ Que a “ponderação curricular” e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes de Ata tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares;
- ◆ Que a “ponderação curricular” é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas na lei;
- ◆ Que a avaliação por “ponderação curricular” se traduz na ponderação do currículo, do titular da relação jurídica de emprego público;
- ◆ Que para efeitos de “ponderação curricular”, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado, fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções;
- ◆ O teor do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de Fevereiro, que fixa os critérios a aplicar na “ponderação curricular”, a que se refere o artigo 43º da Lei n.º 66-B/07, de 28 de Dezembro (redação dada pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro – LOE/2013);
- ◆ A importância em estabelecer critérios, para que sejam aplicáveis uniformemente em todos os procedimentos onde haja recurso a este mecanismo, assegurando-se uma ponderação equilibrada dos elementos curriculares.

Considerando que com a publicação do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, os critérios de ponderação curricular e respetiva valoração, a que se referem o n.ºs 5 a 7 do artigo 42º e 43º da Lei n.º 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 elementos a ponderar, bem como o respetivo sistema de classificação e ponderação, a avaliação por ponderação curricular deverá ser de acordo com a aplicação dos critérios aqui estabelecidos:

- 1 - (HAP) Habilitações Académicas e Profissionais;
- 2 - (EP) Experiência Profissional;
- 3 - (VC) Valorização Curricular;
- 4 - (EC) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

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 legalmente exigíveis à data do trabalhador na respetiva carreira.

Habilitações Académicas e Profissionais	Valoração
• <i>Inferior à exigida à data da integração na carreira</i>	1
• <i>Exigida à data de integração na carreira</i>	3
• <i>Superior à data de integração na carreira, desde que tenha interesse relevante e/ou adequada à área funcional</i>	5

2 - (EP) Experiência Profissional

O elemento Experiência Profissional (EP) pondera e valora o desempenho efetivo de funções, cargos ou atividades, exercidos no ano a que diz respeito, 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 e devidamente confirmada pelo Presidente/Vereadores/Dirigentes/Responsáveis /Coordenadores e Chefias.

São considerados ações ou projetos de relevante interesse, designadamente, aqueles que envolvam estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço, a realização



de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, autoria ou co-autoria de livros, artigos ou outras publicações de caráter técnico, bem como aqueles que permitam alcançar resultados relevantes.

Experiência Profissional	Valoração
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Funções, cargos ou atividades cuja descrição não permite identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequadas ao grau de complexidade funcional da carreira</i> 	1
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Funções, cargos ou atividades cuja descrição permite identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequadas ao grau de complexidade funcional da carreira</i> 	3
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Funções, cargos ou atividades cuja descrição permite identificar ações ou projetos de relevante interesse e/ou boas práticas ou o alcance de resultados relevantes com benefícios concretos para os trabalhadores ou para a atividade do Município</i> 	5

3 - (VC) Valorização Curricular

Na valorização curricular são ponderadas as participações em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, realizadas nos últimos 5 anos, nelas se incluindo as 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.

Neste elemento são também consideradas as habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data de integração do trabalhador/a na respetiva carreira.

A valoração faz-se de acordo com o quadro infra:

TÉCNICO SUPERIOR

Valorização Curricular	Valoração
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – inferior a 90 horas (cumulativa, ou não)</i> 	1
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – igual ou superior a 90 horas, e inferior a 300 horas, de forma cumulativa, ou frequência em formação com</i> 	3

<i>interesse relevante e/ou adequada à área funcional com aproveitamento positivo, qualitativo ou quantitativo</i>	
<ul style="list-style-type: none"> <i>Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – igual ou superior a 300 horas, de forma cumulativa, ou frequência em formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional com aproveitamento positivo, qualitativo ou quantitativo</i> 	5

ASSISTENTE TÉCNICO e ASSISTENTE OPERACIONAL

Valorização Curricular	Valoração
<ul style="list-style-type: none"> <i>Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – inferior a 60 horas (cumulativa, ou não)</i> 	1
<ul style="list-style-type: none"> <i>Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – igual ou superior a 60 horas, e inferior a 150 horas, de forma cumulativa, ou frequência em formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional com aproveitamento positivo, qualitativo ou quantitativo</i> 	3
<ul style="list-style-type: none"> <i>Frequência em ações de formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional – igual ou superior a 150 horas, de forma cumulativa, ou frequência em formação com interesse relevante e/ou adequada à área funcional com aproveitamento positivo, qualitativo ou quantitativo, ou habitação superior exigida à data de integração na carreira</i> 	5

4 - (EC) Exercício de Cargos Dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social

Este elemento pondera e valora o exercício dos cargos previstos nos artigos 7º e 8º do Despacho Normativo n.º 4-A/52010, de 8 de fevereiro, de acordo com o quadro infra:

	Valoração
<ul style="list-style-type: none"> <i>Não exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social</i> 	1
<ul style="list-style-type: none"> <i>Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante</i> 	3



<i>interesse público ou social até 3 anos</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social superior a 3 anos</i> 	5

Neste elemento são ainda considerados os cargos ou funções desempenhados em Associações/Instituições de Direito Privado com interesse público.

Nas carreiras com graus de complexidade 1 (exigência de escolaridade obrigatória) e grau 2 (exigência do 12º ano de escolaridade ou curso equivalente), o elemento de ponderação "exercício de cargos dirigentes", é substituído por exercício de funções de chefia de unidades e subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

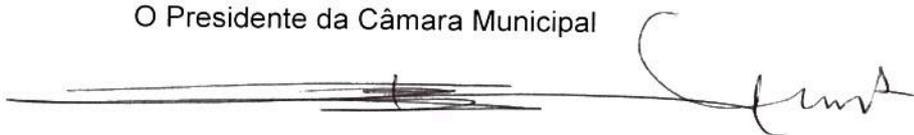
Quanto a duração da formação seja indicada em dias, semanas ou meses, far-se-á a sua conversão da seguinte forma:

- a cada dia correspondem 6 horas;
- a cada semana correspondem 35 horas;
- a cada mês correspondem 4 semanas;
- se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 6 horas.

A avaliação final é expressa na escala de avaliação quantidade e qualidade relativa à diferenciação de desempenhos prevista nos termos do n.º3 do artigo 3º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Paços do Município de Coruche, 2 de Janeiro de 2019

O Presidente da Câmara Municipal



(Francisco Silvestre de Oliveira)