

Cr terios de pondera o curricular

(A aplicar na avalia o atrav s de pondera o curricular para substitui o da pontua o atribu da para efeitos de altera o de posicionamento Remunerat rio)

Pessoal T cnico Superior

(Anexo III da ata da reuni o do Conselho de Coordena o da Avalia o do Instituto de Desenvolvimento Regional, IP-RAM de 11/04/2018)

Nos termos do n.  5 do artigo 18.  da Lei n.  Lei n.  114/2017, de 29 de dezembro, que aprova o Or amento de Estado para 2018 e em conformidade com o artigo 91.  da Lei Geral do Trabalho em Fun es P blicas aprovada em anexo   Lei n.  35/2014, de 20 junho e de acordo com o previsto no artigo 40.  do Decreto Legislativo Regional n.  27/2009/M, de 21 de agosto, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.  12/2015/M, de 22 de dezembro, s o no presente documento determinados os cr terios a aplicar   avalia o por pondera o curricular.

Sendo que o supra citado artigo 40.  do Decreto Legislativo Regional n.  27/2009/M, de 21 de agosto, refere que na pondera o do curr culo do titular da rela o jur dica de emprego p blico, s o considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilita es acad micas e profissionais;
- b) A experi ncia profissional e a valoriza o curricular;
- c) O exerc cio de cargos dirigentes ou outros cargos ou fun es de reconhecido interesse p blico ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.

A express o da pondera o curricular corresponde   escala de avalia o qualitativa e quantitativa fixada no Decreto Legislativo Regional n.  27/2009/M, de 21 de agosto, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.  12/2015/M, de 22 de dezembro.

Assim, o Conselho de Coordena o da Avalia o estabelece os seguintes cr terios para pondera o curricular dos trabalhadores integrados no grupo profissional “T cnico Superior”:

1. A avalia o curricular por pondera o constar  de uma ficha referente ao  ltimo per odo de avalia o em falta (ano/bi nio) e a avalia o final que resultar

daquela ponderação respeitará a todos os períodos em falta (sejam estes único ou vários ciclos).

2. A ponderação de todos os critérios será realizada tendo em conta todo o tempo que vai até ao último dia do período em avaliação.
3. Em cada critério a valoração não excederá 5 pontos.
4. A avaliação final resultará da aplicação dos seguintes critérios de apreciação e ponderação, e será obtida através a seguinte fórmula:

a. **Avaliação Final= $\frac{HA+3EVC+CF}{5}$**

5

Em que:

HA=Habilitações académicas e profissionais

EVC=Experiência profissional e valorização curricular

CF= Exercício de cargos dirigentes ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Nota: Por cargos ou funções de reconhecido interesse público entendem-se, designadamente, o titular de órgão de soberania, titular de outros cargos políticos, os cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados, cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania ou outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação, que se encontram abrangidos pela seguinte legislação,:

- Lei 64/93, de 26 de agosto (regime jurídico de titulares de cargos políticos e altos cargos dirigentes);
- Decreto-Lei 262/88, de 23 de Julho (Composição orgânica e regimes do pessoal dos gabinetes ministeriais)
- Lei n.º 3/2004, de 15/01 (Lei Quadro dos Institutos Públicos)
- Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto (Atividade empresarial Local e das participações Locais)
- Lei n.º 71/2007, de 27/03 (Estatuto de Gestor Público)
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Regime de mobilidade e acordo de cedência de interesse público)

Por cargos ou funções de relevante interesse social, consideram-se os cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade sindical, os cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social, designadamente Cruz Vermelha, Associações Humanitárias, etc, ou outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação .

Na valorização dos fatores constituintes da fórmula observar-se-ão as seguintes regras:

I. HA – Habilitações Académicas e Profissionais.

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

- a. Habilitação legalmente exigível: 3 pontos
- b. Pós-Graduação titulada que não confira grau académico relevante em domínio relevante para a carreira profissional: 4 pontos
- c. Mestrado ou superior: 5 pontos

Nota: Só serão consideradas as habilitações académicas superiores à legalmente exigida desde que obtidas em áreas técnico-científicas que se enquadram nas atribuições e competências da Vice-Presidência.

II. EVC – Experiência Profissional e Valorização Curricular

A valorização deste parâmetro será efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EVC = \frac{TS+FP+2EP}{4}$$

4

Onde:

TS – Corresponde ao tempo de serviço na categoria (grau), reportado a 31/12 do ano a que respeita a avaliação, em anos completos, a valorizar de acordo com a seguinte escala:

Até 3 anos: 3 pontos

De 3 a 5 anos: 4 pontos

Superior a 5 anos: 5 pontos

FP – Corresponde ao volume de horas de formação profissional obtida em áreas relevantes para o desempenho das funções, a avaliar de acordo com a seguinte escala:

Até 30 horas: 3 pontos

De 30 a 90 horas: 4 pontos

Superior a 90 horas: 5 pontos

Nota: para este efeito, considera-se a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, conferências, palestras, jornadas, encontros ou colóquios. Os certificados, comprovativos ou declarações destas ações que não contenham a respetiva carga horária, serão contabilizados com três horas diárias de formação.

EP – Corresponde ao tempo de exercício de funções inerentes ao conteúdo funcional da carreira e no âmbito das atribuições e competências do IDR, IP-RAM, a valorizar de acordo com a seguinte escala:

Não exerceu até 3 anos funções inerentes ao conteúdo funcional da carreira e no âmbito das atribuições e competências do IDR, IP-RAM – 3 pontos

Exercício de funções por mais de 3 anos e menos de 5 anos no âmbito das atribuições e competências do IDR, IP-RAM – 4 pontos

Exercício de funções por mais de 5 anos no âmbito das atribuições e competências do IDR, IP-RAM - 5 pontos.

Nota: Será tido em consideração o tempo de exercício de funções nos organismos que antecederam o Instituto de Desenvolvimento Regional, IP-RAM, na sua missão, atribuições e competências.

III. CF – Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, corresponderá ao somatório de pontos obtidos nos seguintes parâmetros e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{2CD + 2FP + IS}{5}$$

5

Onde:

CD – Exercício de cargos dirigentes

FP – Exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público

IS – Exercício de cargos ou funções de relevante interesse social

A avaliação de cada um destes parâmetros será efetuada com base no n.º de anos de exercício dos cargos ou funções a que se referem, de acordo com a seguinte escala:

Não exerceu cargos ou funções em avaliação: 3 pontos

Exercício até 3 anos: 4 pontos

Exercício por um período superior a 3 anos: 5 pontos

4 – Avaliação Final

A avaliação final é expressa na seguinte escala de avaliação qualitativa e quantitativa_

Excelente – de entre relevantes propostos para reconhecimento de desempenho excelente

Relevante – 4 a 5 valores

Adequado – 2 a 3.999 valores

Inadequado – 1 a 1.999 valores

5 – Diferenciação de desempenhos

- Face ao disposto no n.º 5 do artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, que aprova o Orçamento de Estado para 2018, as avaliações resultantes da ponderação devem garantir o princípio da diferenciação dos desempenhos nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho aplicável (DLR 27/2009/M, de 21 de agosto) – percentagem máxima de 25% (total de trabalhadores requerentes) para as avaliações finais de desempenho relevante e, de entre estas, 5% (total de trabalhadores requerentes) para o reconhecimento de desempenho excelente.

Cr terios de pondera o curricular

(A aplicar na avalia o atrav s de pondera o curricular para substitui o da pontua o atribu da para efeitos de altera o de posicionamento Remunerat rio

Pessoal Administrativo e Operacional

(Anexo IV da ata da reuni o do Conselho de Coordena o da Avalia o do Instituto de Desenvolvimento Regional, IP-RAM de 11/04/2018)

Nos termos do n.  5 do artigo 18.  da Lei n.  Lei n.  114/2017, de 29 de dezembro, que aprova o Or amento de Estado para 2018 e em conformidade com o artigo 91.  da Lei Geral do Trabalho em Fun es P blicas aprovada em anexo   Lei n.  35/2014 de 20 de junho e de acordo com o previsto no artigo 40.  do Decreto Legislativo Regional n.  27/2009/M, de 21 de agosto, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.  12/2015/M, de 22 de dezembro, s o no presente documento determinados os cr terios aplicar   avalia o por pondera o curricular.

Sendo que o supra citado artigo 40.  do Decreto Legislativo Regional n.  27/2009/M, de 21 de agosto, refere que na pondera o do curr culo do titular da rela o jur dica de emprego p blico, s o considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilita es acad micas e profissionais;
- b) A experi ncia profissional e a valoriza o curricular;
- c) O exerc cio de cargos dirigentes ou outros cargos ou fun es de reconhecido interesse p blico ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.

A express o da pondera o curricular corresponde   escala de avalia o qualitativa e quantitativa fixada no Decreto Legislativo Regional n.  27/2009/M, de 21 de agosto, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.  12/2015/M, de 22 de dezembro.

Assim, o Conselho de Coordena o da Avalia o estabelece os seguintes cr terios para pondera o curricular dos trabalhadores integrados no grupo profissional “Pessoal Administrativo e Operacional”:

1. A avalia o curricular por pondera o constar  de uma ficha referente ao  ltimo per odo de avalia o em falta (ano/bi nio) e a avalia o final que resultar

daquela ponderação respeitará a todos os períodos em falta (sejam estes único ou vários ciclos).

2. A ponderação de todos os critérios será realizada tendo em conta todo o tempo que vai até ao último dia do período em avaliação
3. Em cada critério a valoração não excederá 5 pontos.
4. A avaliação final resultará da aplicação dos seguintes critérios de apreciação e ponderação, e será obtida através a seguinte fórmula:

a. **Avaliação Final= $\frac{HA+2EP+VC+CF}{5}$**

5

Em que:

HA=Habilitações académicas e profissionais

EP=Experiência profissional

VC=Valorização curricular

CF= Exercício de cargos dirigentes ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

Na valorização dos fatores constituintes da fórmula observar-se-ão as seguintes regras:

I. HA – Habilitações Académicas e Profissionais.

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

Pessoal Administrativo

- a. Habilitação legalmente exigível: 3 pontos
- b. 12.º Ano de Escolaridade: 4 pontos
- c. Grau Académico de Nível Superior: 5 pontos

Pessoal Operacional

- a. Habilitação legalmente exigível: 3 pontos
- b. 9.º Ano de Escolaridade: 4 pontos
- c. 12.º Ano de Escolaridade ou superior: 5 pontos

II. EP – Experiência Profissional:

A pontuação da experiência profissional corresponderá ao somatório do tempo de serviço na categoria reportado a 31 de dezembro do ano a que diz respeito a avaliação, sendo considerados apenas os anos completos e será calculada da seguinte forma:

- Até 3 anos: 3 pontos
- de 3 a 5 anos: 4 pontos
- Superior a 5 anos: 5 pontos

III. VC – Valorização Curricular:

A pontuação da valorização curricular corresponderá ao somatório das horas de formação obtidas, desde que relevante para o desempenho das funções e será calculada da seguinte forma:

- até 30 horas: 3 pontos
- De 30 a 90 anos: 4 pontos
- Mais de 90 horas: 5 pontos

Nota: para este efeito, considera-se a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários, conferências, palestras, jornadas, encontros ou colóquios. Os certificados, comprovativos ou declarações destas ações que não contenham a respetiva carga horária, serão contabilizados com três horas diárias de formação

IV. CF – Exercício de cargos ou funções de chefia, de coordenação ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, corresponderá ao somatório de pontos obtidos nos seguintes parâmetros e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{2FC + 2FP + IS}{5}$$

5

Onde:

FC – Exercício de cargos ou funções de chefia ou coordenação

FP – Exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público

IS – Exercício de cargos ou funções de relevante interesse social

A avaliação de cada um destes parâmetros será efetuada com base no n.º de anos de exercício dos cargos ou funções a que se referem, de acordo com a seguinte escala:

Não exerceu cargos ou funções em avaliação: 3 pontos

Exercício até 3 anos: 4 pontos

Exercício por um período superior a 3 anos: 5 pontos

Nota: Por cargos ou funções de reconhecido interesse público entendem-se, designadamente, o titular de órgão de soberania, titular de outros cargos políticos, os cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados, cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania ou outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação, que se encontram abrangidos pela seguinte legislação,:

- Lei 64/93, de 26 de agosto (regime jurídico de titulares de cargos políticos e altos cargos dirigentes);
- Decreto-Lei 262/88, de 23 de Julho (Composição orgânica e regimes do pessoal dos gabinetes ministeriais)
- Lei n.º 3/2004, de 15/01 (Lei Quadro dos Institutos Públicos)
- Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto (Atividade empresarial Local e das participações Locais)
- Lei n.º 71/2007, de 27/03 (Estatuto de Gestor Público)
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Regime de mobilidade e acordo de cedência de interesse público)

Por cargos ou funções de relevante interesse social, consideram-se os cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade sindical, os cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social, designadamente Cruz Vermelha, Associações Humanitárias, etc, ou outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.

4 – Avaliação Final:

A avaliação final é expressa na seguinte escala de avaliação qualitativa e quantitativa_

Excelente – de entre relevantes propostos para reconhecimento de desempenho excelente

Relevante – 4 a 5 valores

Adequado – 2 a 3.999 valores

Inadequado – 1 a 1.999 valores

5 – Diferenciação de desempenhos

- Face ao disposto no n.º 5 do artigo 18º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, que aprova o Orçamento de Estado para 2018, as avaliações resultantes da ponderação devem garantir o princípio da diferenciação dos desempenhos nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho aplicável (DLR 27/2009/M, de 21 de agosto) – percentagem máxima de 25% (total de trabalhadores requerentes) para as avaliações finais de desempenho relevante e, de entre estas, 5% (total de trabalhadores requerentes) para o reconhecimento de desempenho excelente.