



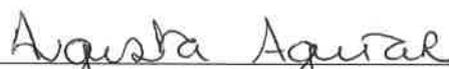
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA
GABINETE DA SECRETÁRIA REGIONAL

DESPACHO

Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 40.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual, determino a divulgação dos critérios de Ponderação Curricular e respetiva valoração, aplicáveis aos trabalhadores dos serviços de apoio do Gabinete da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania (SRIC), aprovado em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação da SRIC, realizada a 11 de janeiro de 2021.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 12 dias de janeiro de 2021.

A SECRETÁRIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA,



(Augusta Ester Faria de Aguiar)

ANEXO 1/CCA/2021

▽
RS
Biênio
H. #

**CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR PARA EFEITOS
DE AVALIAÇÃO (SIADAP)**

Biênio 2019/2020 e 2021/2022



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR PARA EFEITOS DE AVALIAÇÃO (SIADAP)

Biénio 2019/2020 e 2021/2022

Enquadramento

O artigo 40.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual, prevê, que nos casos em que não seja possível realizar a avaliação do desempenho, nos termos nele previstos ou se pretender a sua alteração, a mesma seja efetuada pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta do avaliador especificamente nomeado pelo respetivo dirigente máximo do serviço.

Tal avaliação traduz-se na ponderação curricular.

A ponderação curricular é solicitada pelo trabalhador, no início do ano civil imediato ao biénio a que a mesma reporta, através de requerimento dirigido à Ex.ª Senhora Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o qual deverá ser acompanhado do currículo do trabalhador, da documentação comprovativa do exercício dos cargos, funções ou atividades, bem como de outra documentação que o trabalhador considere relevante e que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação.

Nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual, a avaliação do desempenho com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes é realizada bienalmente nos termos dos n.ºs 5 a 7 do artigo 39.º e do artigo 40.º, do citado diploma.

Assim, estabelece-se os critérios a aplicar aos trabalhadores dos serviços de apoio do Gabinete da Secretária Regional, que solicitem a ponderação curricular, relativamente ao biénio 2019/2020 e seguintes.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

A Ponderação Curricular obedece aos seguintes elementos de avaliação:

- a. Habilitações académicas e profissionais (HAP): Deverá considerar-se as habilitações académicas e profissionais detidas no último dia do período de avaliação.
- b. Experiência profissional (EP): Deverá considerar-se o tempo de serviço na carreira no último dia do período de avaliação.
- c. Valorização curricular (VC): Deverá considerar-se as ações de formação realizadas ou ministradas durante o período e avaliação, desde que estejam diretamente relacionadas com a atividade do organismo.
- d. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD): Deverá considerar-se o tempo completo de exercício de funções de dirigentes ou outros cargos de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, detido no último dia do período de avaliação.

A valoração de cada uma das componentes de avaliação deva ser feita com a pontuação de 1, 3 e 5. A expressão da ponderação curricular corresponde à escala de avaliação qualitativa e quantitativa e às regras de diferenciação de desempenhos previstas no Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual.

Consideram-se cargos ou funções de relevante interesse público:

- Titular de órgão de soberania;
- Titular de outros cargos políticos;
- Cargos Dirigentes;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparado;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação;

17
B. Nio
H.L.
#



Consideram-se **Cargos ou funções de relevante interesse social:**

- Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem 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;

Nas carreiras de grau 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.

Assim sendo, os critérios de ponderação curricular para cada grupo profissional são os seguintes:

CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR

1. As **Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)** são quantificadas em função da seguinte relação

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)	Valoração
Titular de habilitação superior legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	5
Titular de habilitação legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	3
Titular de habilitação equiparada para efeitos profissionais à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	1

1.1 Na **Experiência Profissional (EP)** pondera-se e valora-se o desempenho de funções ou atividades na respetiva carreira, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

B L W
▽
P →
H.
#

A experiência profissional é declarada pelo requerente com descrição de funções exercidas e indicação das participações em ações ou projetos de relevante interesse, e devidamente confirmada pelas entidades onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades.

São consideradas as ações ou projetos de elevado interesse que envolvam a designação e a participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade do formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza.

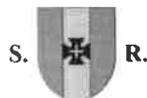
A pontuação da experiência profissional corresponde à média ponderada da pontuação obtida em cada um dos seguintes elementos:

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

- a) Tempo de exercício efetivo de funções na carreira (TEEFC) em 31 de dezembro do segundo ano do biénio da avaliação, que terá a ponderação de 80% e será valorado da seguinte forma:

Tempo de experiência profissional na carreira (TEFC)	Valoração
Superior a 10 anos de serviço efetivo de funções	5
De 5 a 10 anos de serviço efetivo de funções	3
Até 5 anos de serviço efetivo de funções	1

- b) O exercício de funções, no biénio sob avaliação em ações ou projetos de relevante interesse que será ponderada com 20% e pontuado nos seguintes termos:



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

Exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse (EFAP)	Valoração
Com participação em 3 ações ou mais ou projetos de relevante interesse	5
Com participação em 1 ou 2 ações ou projetos de relevante interesse	3
Ausência de exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse	1

A pontuação da Experiência Profissional (EP) é obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = (0,80 \times TEFC) + (0,20 \times EFAP)$$

1.2 A Valorização Curricular (VC) traduzida na frequência de ações de formação, estágios, congressos, encontros, palestras, conferências e seminários realizados nos últimos cinco anos, diretamente relacionadas com a área funcional e o posto de trabalho do avaliado, incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, com relevância para as funções que exerce, durante o período de avaliação, são quantificadas em função da seguinte relação:

Valorização Curricular (VC)	Valoração
Com frequência de ações de formação/seminários/encontros superior a 100 horas	5
Com frequência de ações de formação/seminários/encontros até 100 horas	3
Sem frequência de ações de formação/seminários/encontros	1

1.3 O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD), durante o ciclo de avaliação a que diz respeito a ponderação curricular, é quantificado em função da seguinte relação:



BL
17
DS
HL
#

Exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD)	Valoração
Com exercício de cargos ou funções por período superior a 3 anos	5
Com exercício de cargos ou funções por período até 3 anos	3
Sem exercício de cargos ou funções	1

CARREIRA SUBSISTENTE E ASSISTENTE TÉCNICO

2. As Habilitações Académicas e Profissionais (HAP) são quantificadas em função da seguinte relação:

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)	Valoração
Titular de habilitação superior legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	5
Titular de habilitação legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	3
Titular de habilitação equiparada para efeitos profissionais à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	1

2.1 A Experiência Profissional é declarada pelo requerente com descrição de funções exercidas e indicação das participações em ações ou projetos de relevante interesse, e devidamente confirmada pelas entidades onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades.

São consideradas as ações ou projetos de elevado interesse que envolvam a designação e a participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade do formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

A pontuação da Experiência Profissional corresponde à média ponderada da pontuação obtida em cada um dos seguintes elementos:

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

- a) Tempo de exercício efetivo de funções na carreira (TEEFC) em 31 de dezembro do segundo ano do biénio da avaliação, que terá a ponderação de 80% e será valorado da seguinte forma:

Tempo de experiência profissional na carreira (TEFC)	Valoração
Superior a 10 anos de serviço efetivo de funções	5
De 5 a 10 anos de serviço efetivo de funções	3
Até 5 anos de serviço efetivo de funções	1

- b) O exercício de funções, no biénio sob avaliação em ações ou projetos de relevante interesse que será ponderada com 20% e pontuado nos seguintes termos:

Exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse (EFAP)	Valoração
Com participação em 3 ações ou mais ou projetos de relevante interesse	5
Com participação em 1 ou 2 ações ou projetos de relevante interesse	3
Ausência de exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse	1

A pontuação da Experiência Profissional (EP) é obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = (0,80 \times TEEFC) + (0,20 \times EFAP)$$



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

Bl
7
RS

2.2 A Valorização Curricular (VC) traduzida na frequência de ações de formação, estágios, congressos, encontros, palestras, conferências e seminários realizados nos últimos cinco anos, diretamente relacionadas com a área funcional e o posto de trabalho do avaliado, incluindo as frequentadas no exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, com relevância para as funções que exerce, durante o período de avaliação, são quantificadas em função da seguinte relação:

ll
#

Valorização Curricular (VC)	Valoração
Com frequência de ações de formação/seminários/encontros superior a 80 horas	5
Com frequência de ações de formação/seminários/encontros até 80 horas	3
Sem frequência de ações de formação/seminários/encontros	1

2.3 O exercício de funções de coordenação/chefia, durante o ciclo de avaliação a que diz respeito a ponderação curricular, é quantificado em função da seguinte relação:

Exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CF)	Valoração
Com exercício de cargos ou funções por período superior a 3 anos	5
Com exercício de cargos ou funções por período até 3 anos	3
Sem exercício de cargos ou funções	1



CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

3. As Habilitações Académicas e Profissionais (HAP) são quantificadas em função da seguinte relação

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)	Valoração
Titular de habilitação superior legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	5
Titular de habilitação legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	3
Titular de habilitação equiparada para efeitos profissionais à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	1

3.1 A Experiência profissional é declarada pelo requerente com descrição de funções exercidas e indicação das participações em ações ou projetos de relevante interesse, e devidamente confirmada pelas entidades onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades.

São consideradas as ações ou projetos de elevado interesse que envolvam a designação e a participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade do formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza. A pontuação da Experiência Profissional corresponde à média ponderada da pontuação obtida em cada um dos seguintes elementos:

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

- a) Tempo de exercício efetivo de funções na carreira (TEEFC) em 31 de dezembro do segundo ano do biénio da avaliação, que terá a ponderação de 80% e será valorado da seguinte forma.



Blu
▽
+S
hl.
A

Tempo de experiência profissional na carreira (TEFC)	Valoração
Superior a 10 anos de serviço efetivo de funções	5
De 5 a 10 anos de serviço efetivo de funções	3
Até 5 anos de serviço efetivo de funções	1

- a) O exercício de funções, no biénio sob avaliação em ações ou projetos de relevante interesse que será ponderada com 20% e pontuado nos seguintes termos:

Exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse (EFAP)	Valoração
Com participação em 3 ações ou mais ou projetos de relevante interesse	5
Com participação em 1 ou 2 ações ou projetos de relevante interesse	3
Ausência de exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse	1

A pontuação da Experiência Profissional (EP) é obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = (0,80 \times TEFC) + (0,20 \times EFAP)$$

3.2 A Valorização Curricular (VC) traduzida nas ações de formação e aperfeiçoamento profissional, com relevância para as funções que exerce, durante o período de avaliação, são quantificadas em função da seguinte relação:

Valorização Curricular (VC)	Valoração
Com frequência de ações de formação/seminários/encontros superior a 40 horas	5
Com frequência de ações de formação/seminários/encontros até 40 horas	3
Sem frequência de ações de formação/seminários/encontros	1



3.3 O exercício de funções de coordenação/chefia durante o período de avaliação, é quantificado em função da seguinte relação:

Exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CF)	Valoração
Com exercício de funções por período superior a 3 anos	5
Com exercício de funções por período até 3 anos	3
Sem exercício de funções	1

4. Avaliação Final

A quantificação da avaliação exprime-se na ponderação curricular (PC) obtida pela média aritmética ponderada das pontuações obtidas nos parâmetros considerados, de acordo com a seguinte expressão:

$$\text{Ponderação curricular} = 10\% \text{HAP} + 55\% \text{EP} + 20\% \text{VC} + 15\% \text{CD}$$

Em que:

HAP = Habilitações académicas e profissionais – **10%**

EP = Experiência profissional – **55%**

VC = Valorização curricular - **20%**

CD= Cargos de dirigente ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social – **15%**

Assim, a avaliação de desempenho por ponderação curricular respeita a escala prevista na legislação em vigor, sendo a avaliação final expressa na seguinte escala:



B
D
H.L.
A

Desempenho Relevante - de 4,000 a 5,000 valores;

Desempenho Adequado- de 2,000 a 3,999 valores;

Desempenho Inadequado- de 1,000 a 1,999 valores.

5. Diferenciação de desempenhos

Nos termos Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual, as percentagens máximas para as avaliações finais de desempenho relevante (25% do universo de trabalhadores sob avaliação) e, de entre estas, de reconhecimento de desempenho excelente, (5% do universo de trabalhadores sob avaliação), incidem sobre o universo dos trabalhadores sob avaliação regular e dos trabalhadores que solicitem ponderação curricular.

Neste enquadramento, determina-se:

- a) São considerados, para efeitos de avaliação de desempenho relevante, o conjunto dos 25% melhor avaliados, em termos de avaliação final, no intervalo de 4 a 5 valores (até às milésimas), sendo aos restantes atribuída a avaliação final de 3,999 valores – desempenho adequado;
- b) Os critérios de desempate, se justificável, são, no enquadramento dado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto na sua redação atual, a melhor pontuação obtida no elemento Valorização Curricular, última avaliação de desempenho, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

6. Procedimento

A ponderação Curricular é solicitada pelo trabalhador, conforme modelo de requerimento anexo e deverá ser apresentado à Exma. Senhora Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, acompanhado pelo Curriculum Vitae com os demais documentos que considere relevantes para evidenciar as informações prestadas.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania

Ponderação Curricular

Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Regional Autónoma da Madeira

Artigo 40.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto de 2009 com as alterações introduzidas pelo Decreto Legislativo Regional n.º 12/2015/M, de 21 de dezembro, e deliberação do conselho coordenador da avaliação, datada de ____/____/____

Biénio da avaliação

A. IDENTIFICAÇÃO	
Nome:	
Categoria:	
Serviço	

B. PONDERAÇÃO CURRICULAR				
1. Habilitações académicas e profissionais (HAP) – considerar as habilitações académicas e profissionais detidas a 31 dezembro				
Técnico Superior	Carreira Subsistente e Assistente Técnico	Assistente Operacional	Valoração	Classificação
Titular de habilitação superior legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	Titular de habilitação superior legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	Titular de habilitação superior legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	5	
Titular de habilitação legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	Titular de habilitação legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	Titular de habilitação legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	3	
Titular de habilitação equiparada para efeitos profissionais à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	Titular de habilitação equiparada para efeitos profissionais à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	Titular de habilitação equiparada para efeitos profissionais à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	1	

2. Experiência Profissional			
2.a) Tempo de Experiência profissional na carreira (TEFC) – considerar o tempo de serviço na carreira a 31 dezembro			
Critério	Valoração	Classificação	
Superior a 10 anos de serviço efetivo de funções	5		
De 5 a 10 anos de serviço efetivo de funções	3		
Até 5 anos de serviço efetivo de funções	1		

2.b) Exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse			
Critério	Valoração	Classificação	
Com participação em 3 ações ou mais projetos de relevante interesse	5		
Com participação em 1 ou 2 ações ou projetos de relevante interesse	3		
Ausência de exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse	1		

EP = (0,80 x TEFC) + (0,20 x EFAP)

3. Valorização Curricular – Ações de formação/seminário/encontros				
Técnico Superior	Carreira Subsistente e Assistente Técnico	Assistente Operacional	Valoração	Classificação
Critério	Critério	Critério		
Com frequência de ações de formação/seminários/encontros superior a 100 horas nos últimos 5 anos	Com frequência de ações de formação/seminários/encontros superior a 80 horas nos últimos 5 anos	Com frequência de ações de formação/seminários/encontros superior a 40 horas nos últimos 5 anos	5	
Com frequência de ações de formação/seminários/encontros até 100 horas nos últimos 5 anos	Com frequência de ações de formação/seminários/encontros até 80 horas nos últimos 5 anos	Com frequência de ações de formação/seminários/encontros até 40 horas nos últimos 5 anos	3	
Sem frequência de ações de formação/seminários/encontros nos últimos 5 anos	Sem frequência de ações de formação/seminários/encontros nos últimos 5 anos	Sem frequência de ações de formação/seminários/encontros nos últimos 5 anos	1	

4. Exercício de Cargos – exercício de cargos dirigentes, ou outros cargos de coordenação e chefia ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social			
Critério	Valoração	Classificação	
Com exercício de cargos ou funções por período superior a 3 anos	5		
Com exercício de cargos ou funções por período até 3 anos	3		
Sem exercício de cargos ou funções	1		

Classificação final

Quantitativo = (0,10xHAP) +(0,55xEP) +(0,20xVC) + (0,15xCD)

Qualitativo (Desempenho relevante – de 4 a 5 valores, Desempenho adequado – de 2 a 3,999 valores e Desempenho inadequado – de 1 a 1,999 valores)

Pontos decorrentes desta avaliação (LTFP)

Observações:

Fundamentação da Menção de Relevante

Foi validada em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, conforme consta da respetiva Ata.

Não foi validada em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, conforme consta da respetiva Ata, de cuja parte relevante se anexa cópia, tendo sido atribuída a menção de “Desempenho _____ correspondendo a _____ valores.

Fundamentação da Menção de Inadequado

Foi validada em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, conforme consta da respetiva Ata.

Não foi validada em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, conforme consta da respetiva Ata, de cuja parte relevante se anexa cópia, tendo sido atribuída a menção de “Desempenho _____ correspondendo a _____ valores.

Reconhecimento do Mérito (Desempenho Excelente)

Foi reconhecido mérito (Desempenho Excelente) em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, com os fundamentos que constam da respetiva Ata, de cuja parte relevante se anexa cópia.

Homologação/Despacho do Dirigente Máximo

Aos ____/____/____

136
17
D
L
A

Conhecimento da Avaliação após a Homologação/despacho do Dirigente Máximo

Tomei conhecimento da homologação/despacho do dirigente máximo relativo à minha avaliação em ___/___/___

O avaliado _____

