

SCLF

CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR PARA EFEITOS DE AVALIAÇÃO SIADAP CICLO 2019-2020

1. Enquadramento:

De acordo com o art.º 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e ainda nos termos do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de fevereiro, a avaliação do desempenho, por ponderação curricular, dos trabalhadores com vínculo à Câmara Municipal do Porto, visa avaliar as aptidões dos trabalhadores com base no seu currículo profissional, considerando os seguintes elementos:

- a) Habilitações académicas e profissionais (HA);
- 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 (CD).

Nas carreiras de grau de complexidade funcional 1 e 2, o elemento de ponderação curricular «exercício de cargos dirigentes», referido na alínea d) do ponto 1, é substituído por exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

2. Elementos de Avaliação:

Para efeitos de análise curricular, considera-se:

2.1. Habilitações académicas (HA):

Entende-se por "habilitação académica" apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este equiparada.

Entende-se por "habilitação profissional" a habilitação que corresponda a curso legalmente considerado ou equiparado.

SCL7

Habilitações Académicas e Profissionais	Pontuação
Habilitação legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	5 valores

2.2. Experiência profissional (EP)

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

a) O exercício efetivo de funções na carreira em 31 de dezembro do segundo ano do biénio sob avaliação, valorado da seguinte forma:

Tempo de experiência profissional na carreira (TEP)	Pontuação
Até 5 anos de exercício efetivo de funções	3 valores
Superior a 5 anos de exercício efetivo de funções	5 valores

b) Descrição das funções exercidas no biénio sob avaliação (DFE), valorada da seguinte forma:

b.1) Para os trabalhadores que exercem funções em Entidades incluídas no âmbito da aplicação do SIADAP, mas que não reúnem os requisitos para a avaliação regular:

- Apresentação de relatório descritivo de funções em modelo próprio a disponibilizar pela DMRH, devidamente avaliado e confirmado pelo Dirigente ou Entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades;
- A escala de pontuação a atribuir neste fator é a seguinte:
 - Desempenho relevante – 5 valores;
 - Desempenho adequado – 3 valores;
 - Desempenho inadequado – 1 valor.
- Caso o trabalhador não apresente o relatório de descritivo de funções, ou apresente o mesmo sem avaliação ou sem confirmação do Dirigente ou da Entidade, será atribuída a pontuação de 1 valor.

b.2) Para os trabalhadores que exercem funções em Entidades excluídas do âmbito da aplicação do SIADAP (por exemplo, Empresas Municipais):

- No caso de trabalhador a exercer funções em Empresa Municipal, em regime de cedência de interesse público, e verificando-se que a Empresa, no biénio em análise, tenha aplicado um sistema de avaliação, será considerada a respetiva avaliação (ou média aritmética dos dois anos do ciclo), obtida através de conversão para a escala de 1, 3 e 5 valores:

Escala de Avaliação SIADAP	Pontuação a atribuir
4 a 5 valores	5 valores
2 a 3,999 valores	3 valores
1 a 1,999 valores	1 valor

c) O exercício de funções, no biénio sob avaliação, em ações ou projetos de relevante interesse, valorado da seguinte forma:

Exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse (EFP)	Pontuação
Ausência de exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse.	1 valor
- Participação em grupos de trabalho, sendo especificamente consideradas as funções de coordenação e secretariado; - Participação ativa na organização e concretização de processos eleitorais, bem como a subsequente assunção de funções a eles associados; - Atividades formativas, como formador e/ou atividades de docência; - Orientação de estágios curriculares/profissionalizantes; - Funções de assessoria à gestão de projetos.	3 valores
- Funções de coordenação de projetos (no caso de trabalhadores em exercício de funções de cargo dirigente, no biénio sob avaliação, a referida coordenação deverá estar associada a projetos que, embora desenvolvidos no âmbito da função de chefia, se diferenciem das demais funções de coordenação da Unidade Orgânica); - Exercício de funções de representação dos serviços a nível internacional ou nacional; - Publicação de documentos científicos diretamente relacionados com a carreira ou cargo; - Elaboração de documentos que contribuam para as boas práticas na gestão do serviço em que se inserem (com implementação evidenciada).	5 valores

Da pontuação obtida nestes três fatores, será calculada uma média ponderada, nos seguintes termos:

- $EP = [(TEP \cdot 40) + (DFE \cdot 30) + (EFP \cdot 30)] / 100$

SCLF

2.3. Valorização curricular (VC):

Formação contínua dos trabalhadores (incluindo a efetuada no exercício de cargos dirigentes ou de relevante interesse público) para assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, no desenvolvimento da carreira em que se inserem, bem como na adequação das competências às inovações tecnológicas com reflexo direto no desempenho profissional.

São consideradas para efeitos de valorização curricular, a frequência, **nos últimos cinco anos**, de ações de formação, estágios, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras e conferências diretamente relacionadas com a área funcional e o posto de trabalho do avaliado.

Participação em formação profissional nos últimos cinco anos	Pontuação
• Não participação ou participação em iniciativas formativas sem avaliação	1 valor
• Participação em formação profissional com avaliação	3 valores
• Participação em <u>formação profissional especializada</u> , no âmbito das funções exercidas, com duração superior a 100 horas e com avaliação superior a ¾ da respetiva escala	5 valores

A posse de habilitação académica superior à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira será, neste parâmetro, também considerada, no âmbito da pontuação de 3 valores.

No caso de habilitação académica superior à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira, em área conexas à área funcional do trabalhador, será, neste parâmetro, considerada, no âmbito da pontuação de 5 valores.

2.4. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, no biénio sob avaliação (CD).

Cargos exercidos	Pontuação
• Não exercício de cargo de relevante interesse público ou social	1 valor
• Cargo ou funções em Organização Representativa de Trabalhadores, designadamente a atividade de dirigente sindical; • Cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.	3 valores
• Cargo dirigente em comissão de serviço; • Cargo ou função em gabinete ministerial ou equiparado; • Titular de Órgão de soberania; • Titular de outros cargos políticos.	5 valores

ScL

Obs: Nas carreiras de grau de complexidade funcional 1 e 2, será ponderado o exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

3. Classificação e Avaliação Final

A avaliação final (**AF**) resulta da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de ponderação curricular, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AF = [(10*HA)+(55*EP)+(20*VC)+(15*CD)]/100$$

No caso da atribuição de 1 valor ao elemento - **Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD)**, a avaliação final resultará da seguinte fórmula:

$$AF = [(10*HA)+(60*EP)+(20*VC)+(10*CD)]/100$$

Sendo que:

AF – Avaliação final;

HA – Habilitações literárias e profissionais;

EP – Experiência profissional;

VC – Valorização curricular;

CD – Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

A avaliação final é expressa na escala quantitativa e qualitativa e que respeite a diferenciação de desempenhos prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, mais precisamente, nos termos do n.º 3 do art.º 43.º, inserindo-se as avaliações curriculares nas percentagens de diferenciação de desempenho globais da CMP, da seguinte forma:

- **Desempenho relevante**, corresponde a uma avaliação final de **4 a 5 valores**;
- **Desempenho adequado**, corresponde a uma avaliação final de desempenho de **2 a 3,999 valores**;
- **Desempenho inadequado**, corresponde a uma avaliação de **1 a 1,999 valores**.

S. C. F. 7

4. Diferenciação de desempenhos

Nos termos do art.º 75º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, 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 classificados, em termos de avaliação final, no intervalo de 4 a 5 valores (até às milésimas), sendo aos restantes atribuída a avaliação final de 3,9 – desempenho adequado;
- b) os critérios de desempate, se justificável, são, no enquadramento dado pelo art.º 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:
 - 1.º a melhor pontuação obtida no elemento Experiência Profissional;
 - 2.º a melhor pontuação obtida no elemento Valorização Curricular;
 - 3.º a última avaliação de desempenho;
 - 4.º o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

5. Procedimento

A DMRH informará os trabalhadores potencialmente abrangidos por ponderação curricular.

No sentido de facilitar uma análise rigorosa e homogênea por parte do avaliador designado, delibera-se que o trabalhador preencha modelo de *Curriculum Vitae*, a disponibilizar.

A Ponderação Curricular é porquanto solicitada pelo trabalhador, em requerimento apresentado ao Senhor Presidente da Câmara Municipal do Porto, acompanhado pelos demais documentos que considere relevantes para evidenciar as informações prestadas no referido *Curriculum*.

No caso de não ser solicitada ponderação curricular pelo trabalhador, proceder-se-á da seguinte forma:

- 1) Será atribuída a última avaliação do desempenho SIADAP;
- 2) Na falta de avaliação do desempenho SIADAP, será efetuada ponderação curricular com base nos elementos disponíveis no respetivo processo individual.

Curriculum Vitae para efeitos de Ponderação Curricular no âmbito do SIADAP

Nome do Trabalhador **N.º mec.** **Biénio sob avaliação**

Endereço Eletrónico (preenchimento obrigatório)

Direção Municipal CMP

Departamento Municipal CMP

Divisão Municipal CMP

Outra Entidade

1. Habilitações académicas (HA):

Habilitações Académicas e Profissionais	Assinale com um X
Habilitação legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	

(deverá anexar cópia do(s) Certificado(s) de Habilitações, sob pena de não serem consideradas para efeitos de avaliação)

2. Experiência profissional (EP)

2.1. Tempo de experiência profissional

Tempo de experiência profissional na carreira (TEP)	Assinale com um X
Até 5 anos de exercício efetivo de funções	
Superior a 5 anos de exercício efetivo de funções	

(a DMRH facultará ao avaliador o comprovativo da informação)

2.2. Descrição das funções exercidas no biénio sob avaliação (DFE)

a) Para os trabalhadores, que exercem funções em Entidades incluídas no âmbito da aplicação do SIADAP, mas que não reúnem os requisitos para a avaliação regular:

Avaliação do relatório descritivo de funções pelo Superior Hierárquico	Assinale com um X
Desempenho relevante – 5 valores;	
Desempenho adequado – 3 valores;	
Desempenho inadequado – 1 valor	

(assinale com um X a avaliação que o Dirigente atribuiu.)

(caso não seja apresentado o relatório descritivo de funções, ou o mesmo não detenha avaliação ou confirmação do Dirigente ou da Entidade, será atribuída a pontuação de 1 valor)

b) Para os trabalhadores que exercem funções em Entidades excluídas do âmbito da aplicação do SIADAP (por exemplo, Empresas Municipais):

Avaliação de Desempenho específica da Empresa Municipal (convertida para a Escala SIADAP)	Assinale com um X
4 a 5 valores	
2 a 3,999 valores	
1 a 1,999 valores	

(assinale com um X a avaliação obtida na Empresa Municipal, convertida na Escala SIADAP. Deverá ser anexa cópia da respetiva ficha de avaliação, sob pena de ser atribuída 1 valor)

2.3. Exercício de funções, no biénio sob avaliação, em ações ou projetos de relevante interesse (EFP)

Exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse (EFP)	Assinale com um X
Ausência de exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse.	
- Participação em grupos de trabalho, sendo especificamente consideradas as funções de coordenação e secretariado; - Participação ativa na organização e concretização de processos eleitorais, bem como a subsequente assunção de funções a eles associados; - Atividades formativas como formador na Câmara Municipal do Porto; - Orientação de estágios curriculares/profissionalizantes; - Funções de assessoria à gestão de projetos.	
- Funções de coordenação de projetos (no caso de trabalhadores em exercício de funções de cargo dirigente, no biénio sob avaliação, a referida coordenação deverá estar associada a projetos que, embora desenvolvidos no âmbito da função de Chefia, se diferenciem das demais funções de coordenação da Unidade Orgânica); - Exercício de funções de representação dos serviços a nível internacional ou nacional; - Publicação de documentos científicos diretamente relacionados com a carreira ou cargo; - Elaboração de documentos que contribuam para as boas práticas na gestão do serviço em que se inserem (com implementação evidenciada).	

(deverá anexar cópia (s) de declarações ou demais documentos que evidenciem a presente informação, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação)

3. Valorização curricular (VC)

Participação em formação profissional nos últimos cinco anos	Assinale com um X
Participação em iniciativas formativas sem avaliação	
Participação em formação profissional com avaliação	
Participação em <u>formação profissional especializada</u> no âmbito das funções exercidas com duração superior a 100 horas e com avaliação superior a $\frac{3}{4}$ da respetiva escala	
Habilitação académica superior à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira	
Habilitação académica superior à legalmente exigida para a função à data de integração na carreira em área conexas à área funcional do trabalhador	

(deverá anexar cópia (s) de declarações ou demais documentos que evidenciem a presente informação sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação)

4. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social no biénio sob avaliação (CD).

Cargos exercidos	Assinale com um X
Não exercício de cargo de relevante interesse público ou social	
- Cargo ou funções em Organização Representativa de Trabalhadores, designadamente a atividade de dirigente sindical; - Cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.	
- Cargo Dirigente em comissão de serviço; - Cargo ou função em gabinete ministerial ou equiparado; - Titular de Órgão de soberania; - Titular de outros cargos políticos.	

(deverá anexar cópia (s) de declarações ou demais documentos que evidenciem a presente informação sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação)

Assinatura do trabalhador _____ Data ____/____/20____

RELATÓRIO DESCRITIVO DE FUNÇÕES

(Para efeitos de ponderação curricular)

BIÉNIO: _____

NOME: _____ N.º MEC.: _____



A preencher pelo Trabalhador

1. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

Descreva todas as atividades que desenvolveu durante o biénio em questão.

A preencher pelo Superior Hierárquico

Assinale, com um X, a avaliação a atribuir:

☐ Relevante - 5 valores

Avaliação do Relatório de Descritivo de Funções

☐ Adequado – 3 valores

☐ Inadequado - 1 valor

O Trabalhador _____

O Superior Hierárquico _____

Data ____/____/____