

**CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR
PARA EFEITOS DE AVALIAÇÃO SIADAP CICLO 2023-2024**

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.

| 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 DMGPO, 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:
 1. Desempenho relevante – 5 valores;
 2. Desempenho adequado – 3 valores;
 3. 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 biênio 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 |
|--|-----------|
| <ul style="list-style-type: none"> Ausência de exercício de funções no âmbito de ações ou projetos de relevante interesse. | 1 valor |
| <ul style="list-style-type: none"> Participação em grupos de trabalho, sendo especificamente consideradas as funções de coordenação (<i>comprováveis por despacho de constituição do Grupo de Trabalho</i>) e secretariado (<i>caso não constem do despacho de constituição, são comprováveis por declaração do coordenador do grupo de trabalho</i>); 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 (<i>comprovável pelo respetivo protocolo de estágio</i>); Funções de assessoria à gestão de projetos. | 3 valores |
| <ul style="list-style-type: none"> Funções de coordenação de projetos (<i>no caso de trabalhadores em exercício de funções de cargo dirigente, no biênio 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 Ex: designação de um Chefe de Divisão de Formação como coordenador de um projeto de construção de um Portal de Recursos Humanos, que abrange todas as áreas de atuação da Direção Municipal de Recursos Humanos, extravasando, assim, as suas funções estritas como Chefe da Divisão de Formação</i>); Exercício de funções de representação dos serviços a nível internacional ou nacional; Publicação de documentos científicos diretamente relacionados com a carreira ou cargo [<i>publicações em suporte físico ou digital (revistas, jornais, livros) com acesso alargado, por forma a permitir a partilha pública do conhecimento produzido. No caso de graus académicos, poderá ser considerada a eventual publicação de artigos, decorrentes de teses ou dissertações, em revistas científicas</i>]; Elaboração de documentos que contribuam para as boas práticas na gestão do serviço em que se inserem - com implementação evidenciada [<i>sempre que esta produção decorra das funções inerentes ao cargo/função do trabalhador, não pode ser considerada. Ex: Um encarregado operacional que implementa um sistema de gestão de escalas ou um dirigente que divulga as principais implicações práticas decorrentes de uma alteração legal</i>]. | 5 valores |

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

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

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 $\frac{3}{4}$ da respetiva escala | 5 valores |

* No enquadramento dado pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que define o regime da formação profissional na Administração Pública, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro, é considerada «Formação profissional», o processo global e permanente de aquisição e desenvolvimento de competências exigidas para o exercício de uma atividade profissional ou para a melhoria do desempenho, promotor da valorização e do desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes da Administração Pública e que não confira grau académico. Assim, é considerada a frequência de cursos de especialização, pós-graduações ou mesmo unidades curriculares (neste caso, desde que atestada, pelo superior hierárquico, a conexão e impacto nas funções profissionais).

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 |
|---|-----------|
| <ul style="list-style-type: none">• Não exercício de cargo de relevante interesse público ou social | 1 valor |
| <ul style="list-style-type: none">• 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 |
| <ul style="list-style-type: none">• 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 |

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**.

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 DMGPO informará os trabalhadores potencialmente abrangidos por ponderação curricular.

No sentido de facilitar uma análise rigorosa e homogénea 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.