

Despacho n.º 16/2020

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na sua redação atual, prevê no artigo 42.º, que, nos casos em que não seja possível realizar a avaliação de desempenho nos termos nela previstos, a mesma seja efetuada pelo Conselho Coordenador da Avaliação mediante proposta de avaliador especificamente designado pelo respetivo dirigente máximo.

O referido mecanismo de avaliação traduz-se em ponderação curricular, a qual deve obedecer os termos previstos no artigo 43.º da mesma Lei, com base em critérios fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação.

Por seu turno, o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de fevereiro, veio estabelecer critérios uniformes para todos os serviços da Administração Pública, visando uma ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 do art.º 43.º da supra citada Lei.

Assim, em reunião de 10 de dezembro de 2020, do Conselho Coordenador de Avaliação da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN, foram estabelecidas as seguintes diretrizes e fixados os seguintes critérios a observar na ponderação curricular para os biénios 2021/2022 e 2023/2024:

1. Incumbir a Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Apoio, no decurso do mês de janeiro notificar via email, sempre que tal seja possível, os colaboradores da DGRDN abrangidos pelo disposto no n.º 7 do art.º 42.º da supra referida lei, incluindo os que pertencendo ao Mapa de Pessoal se encontrem a prestar funções noutros organismos ou entidades;
2. Determinar que a ponderação curricular deve ser requerida até ao final do mês de janeiro de 2021, devendo os requerentes fazer prova documental de todos os elementos curriculares indicados para esse efeito no *Curriculum Vitae*;
3. Designar a Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Apoio, Dra. Carminda Gonçalves Pinto Fanico, como avaliadora específica para as ponderações curriculares;
4. Aprovar os critérios para a ponderação curricular, constantes do Anexo I, que faz parte integrante do presente Despacho;
5. Determinar que os requerentes da ponderação curricular constituem um universo autónomo para efeitos de aplicação de quotas.

A pontuação que resultar da aplicação dos critérios indicados será convertida numa escala de 1 a 5, como previsto no SIADAP, a saber, desempenho inadequado, adequado e relevante.

Dentro do universo autónomo dos trabalhadores que requeiram avaliação por ponderação curricular, a menção de desempenho relevante será atribuída, de entre trabalhadores com avaliação igual ou superior a 4, aos que tiverem pontuação mais elevada, dentro do limite estabelecido através da aplicação da percentagem máxima de 25%, nos termos do artigo 75.º do SIADAP. Aos restantes trabalhadores daquele universo, mas que já não tiveram lugar na aplicação daquela percentagem, será atribuída a pontuação de 3,999 e a correspondente menção de desempenho Adequado.

Divulgue-se nos termos habituais.

Lisboa, 14 de dezembro de 2020

O Diretor-Geral



Alberto Coelho

ANEXO I

Conforme o estatuído no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e no artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de fevereiro, na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego público são considerados os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional;
- c) A valorização curricular;
- d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (substituído pelo exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos, para as carreiras de complexidade grau 1 - Assistente Operacional - e grau 2 - Assistente Técnico).

Os requerentes devem fazer prova documental de todos os elementos curriculares indicados no *Curriculum Vitae*, sob pena de não serem considerados os elementos não documentados na ponderação curricular.

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de ponderação curricular, nos seguintes termos:

1. **Habilitações académicas e profissionais (HAeP): 10%**
2. **Experiência Profissional (EP): 55%**
3. **Valorização Curricular (VC): 20%**
4. **Exercício de cargos/funções de chefia/coordenação (ECD): 15%**

$$\text{Fórmula: } PC = \frac{10HAeP + 55EP + 20VC + 15ECD}{100}$$

100

Ou, quando o último elemento - **Exercício de cargos dirigentes/chefia/funções de coordenação, ou cargos de reconhecido interesse público e social (ECD)** -, tiver de ser valorado com 1, as anteriores ponderações são alteradas nos seguintes termos:

1. Habilitações académicas e profissionais (HAeP): 10%
2. Experiência Profissional (EP): 60%
3. Valorização Curricular (VC): 20%
4. Exercício de cargos/funções de chefia/coordenação (ECD): 10%

$$\text{Fórmula: PC} = \frac{10\text{HAeP} + 60\text{EP} + 20\text{VC} + 10\text{ECD}}{100}$$

1. Habilitação académica e profissional (HAeP)

Pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, nos seguintes termos:

Habilitação académica e profissional (HAeP)	Pontuação
Habilitação legalmente exigida à data da integração do trabalhador na respetiva carreira	5

2. Experiência profissional (EP)

Pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes, ou outros cargos, e de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

A avaliação será realizada tendo por base a **Experiência Profissional na Carreira (EPC)**, que pretende avaliar o desempenho efetivo de funções numa carreira, através da duração desse desempenho, traduzida em anos completos e reportada a 31 de dezembro do ano a que diz respeito a avaliação, e a **Experiência Profissional Relevante (EPR)**, para a carreira de Técnico Superior, que se traduz no desempenho de cargos ou de outras funções mais exigentes, e as **Tarefas Específicas Diferenciadas (TED)**, para as carreiras de Assistente Técnico e de Assistente Operacional.

O fator **Experiência Profissional (EP)** é avaliado através da aplicação das seguintes fórmulas, tendo em conta a carreira a que pertence o avaliado.

- Para a carreira de Técnico Superior:

$$EP = \frac{EPC + 2EPR}{3}$$

Em que: EP = Experiência Profissional / EPC = Experiência Profissional na Carreira / EPR = Experiência Profissional Relevante

- Para as carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional:

$$EP = \frac{EPC + 2TED}{3}$$

Em que: EP = Experiência Profissional / EPC = Experiência Profissional na Carreira / TED = Tarefas Específicas Determinadas

O resultado do parâmetro será convertido na pontuação 1, 3 ou 5 da seguinte forma:

Resultado apurado	Pontuação
Entre 4 e 5	5
Entre 2,000 e 3,999	3
Até 1,999	1

- a) A **Experiência Profissional na Carreira (EPC)** é pontuada da seguinte forma, em todas as carreiras (Técnico Superior, Assistente Técnico, Assistente Operacional):

Número de anos	Pontuação
Mais de 25 anos	5
Entre 15 e 24 anos	3
Até 14 anos	1

- b) Para a carreira de **Técnico Superior**, a Experiência Profissional Relevante (EPR) é avaliada pela análise do desempenho de funções do avaliado, levadas a cabo nos últimos 5 anos, reportados a 31 de dezembro do ano em avaliação, face à sua complexidade e responsabilidade, e pontuada da seguinte forma:

Funções	Pontuação
Exercício de cargos dirigentes; Exercício de funções em gabinetes dos membros do Governo; Exercício de funções de coordenação; Atividade de formador na área de missão da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional	5
Participação em projetos ou grupos de trabalho por nomeação oficial; Representação dos serviços a nível interdepartamental ou superior; Exercício de funções de relevante interesse social, por exemplo, como dirigente sindical; Atividade de formador noutras áreas; Participação ativa em conferências, palestras ou outras atividades de idêntica natureza, em áreas de interesse para o serviço; Participação como júri de procedimentos concursais, de pessoal ou outros; Elaboração de documentos (pareceres, informações, manuais, relatórios) que contribuam para as boas práticas na gestão do serviço em que se inserem; Outras funções que potenciem a capacidade para o desempenho do posto de trabalho ou cargo	3
Sem exercício de funções relevantes	1

- c) Para as carreiras de **Assistente Técnico e Assistente Operacional**, as Tarefas Específicas Diferenciadas (TED) são avaliadas pela análise do desempenho de funções do avaliado, levadas a cabo nos últimos 5 anos, reportados a 31 de dezembro do ano em avaliação, face à sua complexidade e responsabilidade, e pontuadas da seguinte forma:

Funções	Pontuação
Exercício de funções de coordenação e chefia	5
Atividades de interesse público e social, nomeadamente sindicais e outras tarefas que potenciem a capacidade para o desempenho do posto de trabalho	3
Sem exercício de funções relevantes	1

São considerados para os efeitos previstos no presente item (EPR e TED), os cargos ou funções de coordenação exercidos durante, pelo menos, doze meses inteiros, seguidos ou interpolados, dentro do período supra referido.

Sempre que os cargos ou as funções não se achem convenientemente documentados, o avaliador poderá, se assim o entender, solicitar a confirmação do respetivo desempenho pela entidade onde foram ou são exercidas.

3. Valorização Curricular (VC)

A Valorização Curricular (VC) está diretamente relacionada com a frequência de ações de complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências que permitam um melhor desempenho profissional, quer através da frequência ou participação em Ações de Formação (AF):

- Nomeadamente ações de formação como tal designadas, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas **nos últimos cinco anos, reportados a 31 de dezembro** do ano em avaliação, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes, ou de outros cargos, ou de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;

- Quer através da valorização das Habilitações Académicas (HA), superiores às legalmente exigidas à data de integração na carreira.

O fator **Valorização Curricular (VC)** é avaliado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$VC = \frac{2AF + HA}{3}$$

3

Em que: VC = Valorização curricular / AF = Ações de formação / HA = Habilitações académicas

O resultado do parâmetro será convertido na pontuação 1, 3 ou 5 da seguinte forma:

Resultado apurado	Pontuação
Entre 4 e 5	5
Entre 2,000 e 3,999	3
Até 1,999	1

- a) A pontuação das **Ações de Formação (AF)** corresponderá ao somatório das horas de formação, realizadas nos últimos cinco anos, reportados a 31 de dezembro do ano em avaliação e demonstrada por certificados ou outros documentos válidos, em áreas relevantes para o desempenho das funções, e será calculada da seguinte forma:

- Para a carreira de Técnico Superior

Duração das ações	Pontuação
Mais de 300 horas	5
Entre 151 e 300 horas	3
Até 150 horas	1

- Para a carreira de Assistente Técnico

Duração das ações	Pontuação
Mais de 250 horas	5
Entre 121 e 250 horas	3
Até 120 horas	1

- Para a carreira de Assistente Operacional

Duração das ações	Pontuação
Mais de 100 horas	5
Entre 50 e 100 horas	3
Até 50 horas	1

Quando as horas de formação não constarem expressamente dos respetivos certificados, serão consideradas 6 horas de formação, por cada dia de duração da ação.

- b) Na **Valorização Curricular (VC)** são ainda consideradas as **Habilitações Académicas (HA)** superiores às legalmente exigíveis à data de integração na respetiva carreira, sendo avaliadas de acordo com os seguintes critérios de ponderação:

- Para a carreira de Técnico Superior

Habilitação	Pontuação
Doutoramento ou Pós Doutoramento	5
Mestrado	3
Licenciatura (se aplicável)	1

- Para a carreira de Assistente Técnico

Habilitação	Pontuação
Licenciatura ou superior	5
Até 12 anos de escolaridade	3
Menos de 12 anos de escolaridade	1

- Para a carreira de Assistente Operacional

Habilitação	Pontuação
12.º ano ou equivalente, ou superior	5
Até 9 anos de escolaridade	3
Menos de 9 anos de escolaridade	1

4. Exercício de cargos dirigentes/chefia/funções de coordenação, ou cargos de reconhecido interesse público e social (ECD)

O parâmetro **Exercício de cargos dirigentes, funções de chefia ou coordenação, ou cargos de reconhecido interesse público ou social (ECD)** será avaliado pela análise do desempenho do parâmetro nos últimos cinco anos, reportados a 31 de dezembro do ano em avaliação:

- Para a carreira de **Técnico Superior**

Cargos ou funções de relevante interesse público ou social	Pontuação
Titular de Órgão de Soberania, ou de outros cargos políticos; Cargos dirigentes; Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados, ou demais órgãos de soberania; Cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento designação ou de vinculação	5
Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade sindical; Cargos ou funções em associações, ou instituições particulares de solidariedade social; Cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação	3
Sem exercício de funções de relevante interesse público ou social	1

- Para as carreiras de **Assistente Técnico e Assistente Operacional**

Cargos ou funções de relevante interesse público ou social	Pontuação
Funções de Chefia/Coordenação de unidades e subunidades orgânicas; Cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação	5
Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade sindical; Cargos ou funções em associações, ou instituições particulares de solidariedade social; Cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação	3

Sem exercício de funções de relevante interesse público ou social	1

Quando deva ser atribuída a pontuação 1 ao critério relativo ao “EXERCÍCIO DE CARGOS DIRIGENTES OU OUTROS CARGOS OU FUNÇÕES DE RECONHECIDO INTERESSE PÚBLICO OU RELEVANTE INTERESSE SOCIAL”, as ponderações são alteradas nos seguintes termos:

Critério “Habilitações Académicas e Profissionais” - 10%

Critério “Experiência Profissional” - 60%

Critério “Valorização Curricular” - 20%

Critério “Exercício de cargos Dirigentes ou Outros Cargos ou Funções de Reconhecido Interesse Público ou relevante Interesse Social” - 10%

O resultado da classificação final da **Ponderação Curricular** quantitativa e qualitativamente, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, é expressa da seguinte forma:

Resultado apurado	Pontuação
Entre 4 e 5	Desempenho Relevante
Entre 2,000 e 3,999	Desempenho Adequado
Entre 1 e 1,999	Desempenho Inadequado