

Critério para avaliação de desempenho por ponderação curricular

I - Enquadramento:

O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (doravante designado por SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B-2007, de 28 de dezembro, a qual foi objeto de revisão, consagrada no artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (LOE 2013) e que lhe introduziu diversas alterações, *visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade dos serviços da Administração Pública, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências* (Cf. N.º 2, art.º 1.º da Lei n.º 66-B-2007, de 28 de dezembro).

A avaliação de desempenho por avaliação por ponderação curricular é estabelecida nos termos dos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação conferida pelo artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.

Com efeito, tal como estabelece o n.º 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B-2007, de 28 de dezembro, (...) o titular de relação jurídica de emprego público que não tiver avaliação que releve nos termos expressos em outras partes deste mesmo artigo [designadamente nos n.os 5 e 6] ou se pretender a sua alteração, requer avaliação do biénio, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço.

Assim, a avaliação prevista no n.º 7 do artigo anteriormente referido, (...) traduz-se na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego público, em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) - *As habilitações académicas e profissionais;*
- b) - *A experiência profissional e a valorização curricular;*
- c) - *O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.* [Cf. N.º 1, art.º 43.º da Lei n.º 66-B-2007, de 28 de dezembro]

Para efeitos de ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções. [ibidem, n.º 2].

A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas na presente lei. [ibidem, n.º 3].

A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em ata, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas. [ibidem n.º 4].

Os critérios referidos no número anterior podem ser estabelecidos uniformemente para todos os serviços por Despacho Normativo do membro do Governo responsável pela Administração Pública [ibidem n.º 5].

De igual forma, é tido em conta o que estabelece o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro.

II - Estrutura e valoração dos critérios para a avaliação do desempenho por ponderação curricular

Em conformidade com o atrás referido, a avaliação do desempenho através da ponderação curricular de um/a trabalhador/a titular da relação jurídica de emprego público, doravante identificada pela sigla [PC], deve considerar, entre outros, os seguintes elementos (também, doravante identificados através das siglas que lhes sucedem):

- a) - As habilitações académicas e profissionais [HAP];
- b) - A experiência profissional [EP] e a valorização curricular [VC];
- c) - O exercício de cargos dirigentes [CD] ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público [FRIP] ou relevante interesse social [FRIS], designadamente atividade de dirigente sindical. O conjunto dos três elementos que integram esta alínea [CONJUNTO-OUTRAS], por razões de estrutura, tem a seguinte configuração:

$$\text{[CONJUNTO – OUTRAS]} = \text{[CD]} + \text{[FRIP]} + \text{[FRIS]}$$

1 – Ponderação das habilitações académicas e profissionais [HAP]

Entende-se por «habilitação académica» apenas a habilitação que corresponda a um grau académico ou que a este corresponda.

Entende-se por «habilitação profissional» a habilitação que corresponda a um curso legalmente considerado ou equiparado.

Deste modo, este parâmetro será avaliado de acordo com os seguintes critérios e respetivas valorações:

| Nível de habilitação académica e/ou profissional atual (*) | Pontos |
|--|--------|
| Inferior à mínima exigível | 1 |
| Mínima exigível | 3 |
| Superior à mínima exigível | 5 |

(*) – Na valoração dos indicadores «habilitações académicas» e «habilitações profissionais» são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do/a trabalhador/a na respetiva carreira (Cf. N.º 3, artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro).

2 – Ponderação da experiência profissional [EP]

A experiência profissional [EP] pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos a que se refere a alínea d) do n.º 1, do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, isto é, «o exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social».

As funções exercidas e a indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse são declaradas pelo/a requerente, devendo ser devidamente confirmadas pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades (*Ibidem*, n.º 2, artigo 5.º).

São consideradas ações (ou projetos) de relevante interesse todas aquelas que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza (*Ibidem*, n.º 3, artigo 5.º).

Assim, para a avaliação da experiência profissional são considerados os seguintes fatores [EP1]:

- a) – O desempenho de funções ou atividades [EP1] foi o seguinte (a negrito):

| Tempo de exercício efetivo em funções (antiguidade) | Pontos |
|---|--------|
| Até 5 anos | 1 |
| Entre 5 e 12 anos | 3 |
| Mais de 12 anos | 5 |

- b) – A participação em projetos de relevante interesse para a carreira a que o avaliado pertence, o exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou, também, funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social [EP2], em conformidade com o que estabelece o n.º 3, artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro.

Esta participação ou exercício de funções será valorizada da seguinte forma:

| Participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza | Pontos |
|---|--------|
| Ausência de participação | 1 |
| Participação em um projeto | 3 |
| Participação em mais do que um projeto | 5 |

A ponderação de experiência profissional [EP] é calculada através da média ponderada, contando 70% o referido na alínea a) [EP1] e 30% o referido na alínea b) [EP2], segundo a seguinte fórmula:

$$[EP] = [EP1] \times 0,7 + [EP2] \times 0,3$$

3 – Ponderação da valorização curricular [VC]

A ponderação da valorização curricular refere-se à participação em ações de formação, cursos de formação, congressos, seminários e oficinas de trabalho, realizadas nos últimos cinco anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício dos cargos, funções ou atividades, referidos na alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro.

| Participação em ações de formação, cursos de formação, congressos, seminários e oficinas de trabalho, realizadas nos últimos cinco anos. (Tempo total em horas). | Pontos |
|--|--------|
| Até 50 horas | 1 |
| De 50 a 100 horas | 3 |
| Superior a 100 horas | 5 |

4 – Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social «[CONJUNTO – OUTRAS] = {[CD] + [FRIP] + [FRIS]} / 3» (*)

- (*) – [CD] – Cargos dirigentes
[FRIP] – Outros cargos ou funções de reconhecido interesse público
[FRIS] – Funções de relevante interesse social

4.1. - São considerados 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 equiparados;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.

(Cf. Artigos 7.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro)

4.2. - Constituem 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.

(Cf. Artigos 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro)

| Cargos exercidos | Pontos |
|--|--------|
| Sem exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social | 1 |
| Cargos de direção, exercício de cargo ou função em gabinete do Governo (ou equiparado) ou exercício de atividade como dirigente sindical (com duração inferior a 3 anos) | 3 |
| Cargos de direção, exercício de cargo ou função em gabinete do Governo (ou equiparado) ou exercício de atividade como dirigente sindical (com duração superior a 3 anos), ou ainda, o exercício de altos cargos políticos. | 5 |

5 – Classificação e avaliação final

De acordo com o disposto no n.º 3, artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, a avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de ponderação curricular, referidos no n.º 1 do artigo 3.º do citado normativo, nos seguintes termos:

- Ao conjunto de elementos referido na alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º {«habilitações académicas e profissionais» [HAP]} é atribuída uma ponderação de 10 %;
- Ao elemento referido na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º {«experiência profissional [EP]} é atribuída uma ponderação de 55 %;
- Ao elemento referido na alínea c) do n.º 1 do artigo 3.º {«valorização curricular [VC]} é atribuída uma ponderação de 20 %;
- Ao conjunto de elementos referido na alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º - «exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social «[CONJUNTO – OUTRAS] = {[CD] + [FRIP] + [FRIS]} / 3» é atribuída uma ponderação de 15 %.

Porém, quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos referido na alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º - «exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social «[CONJUNTO – OUTRAS] = {[CD] + [FRIP] + [FRIS]} / 3», as ponderações previstas no número anterior são alteradas nos seguintes termos (*Ibidem*, n.º 3, artigo 9.º):

- A ponderação prevista na alínea b) {«experiência profissional [EP]} sobe para 60 %;
- A ponderação prevista na alínea d) «[CONJUNTO – OUTRAS] = {[CD] + [FRIP] + [FRIS]} / 3» desce para 10 %;
- As ponderações previstas nas alíneas a) {«habilitações académicas e profissionais» [HAP]} e c) {«valorização curricular [VC]} mantêm-se.

Face ao que precede, a avaliação quantitativa final [PC] (avaliação do desempenho através da ponderação curricular de um/a trabalhador/a titular da relação jurídica de emprego público) é obtida através da aplicação dos pontos obtidos nos diferentes *ítems* na seguinte fórmula, a qual considera, também, ponderadores específicos para cada um dos ditos *ítems*:

$$[PC] = {[HAP] \times 0,1} + {[EP] \times 0,55} + {[VC] \times 0,2} + {[CONJUNTO-OUTRAS] \times 0,15}$$

Ou, caso o [CONJUNTO-OUTRAS] seja igual a 1 ponto, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$[PC] = {[HAP] \times 0,1} + {[EP] \times 0,6} + {[VC] \times 0,2} + {[CONJUNTO-OUTRAS] \times 0,10}$$

Assim, conjugando o que estabelece o n.º 3 do artigo 43.º com os n.ºs 4 e 5 do artigo 50.º, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação conferida pelo artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, «a avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- a) Desempenho relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- c) Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.» (Cf. *Ibidem*, n.º 4, art.º 50.º).

«À avaliação final dos trabalhadores é aplicável o disposto no n.º 12 do artigo 36.º» (Cf. *Ibidem*, n.º 5, art.º 50.º). «As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas» (Cf. *Ibidem*, n.º 3, art.º 43.º)

Abreviaturas:

[PC] = Ponderação curricular – Avaliação final.

[HAP] = Habilitações académicas e profissionais

[EP] = Experiência profissional.

[VC] = Valorização curricular.

[CONJUNTO – OUTRAS] = {[CD] + [FRIP] + [FRIS]} / 3» = Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.