

ATA Nº 1/2021

ASSUNTOS – Ciclo avaliativo de 2019/2020 – definição do calendário do processo de avaliação de desempenho do SIADAP 3 (Anexo I); estabelecimento de diretrizes (Anexo II); aprovação de critérios a aplicar na realização da ponderação curricular de 2019/2020 (Anexo III).

No dia 15 de janeiro, pelas 10h30m, e no dia 18 de janeiro pelas 10h00, reuniu o Conselho de Coordenação da Avaliação da Direcção-Geral do Orçamento (CCA), através da plataforma MicrosoftTeams, com a presença de todos os seus membros, Mário Manuel Leal Monteiro, Diretor-Geral (Presidente), Anabela Ferreira Pedro Vilão, Subdiretora-Geral, Patrícia Margarida Floro Semião, Subdiretora-Geral, Filipe Alves, Diretor de Serviços do Orçamento, e João Vaz, Diretor de Serviços Administrativos.

A reunião em referência teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Ponto 1 - Definir o calendário do processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3), relativo ao biénio 2019/2020 (Anexo I);
2. Ponto 2 - Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmonizada do SIADAP relativamente à avaliação do biénio 2019/2020 (Anexo II);
3. Ponto 3 - Aprovar os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular de 2019/2020 (Anexo III);

Uma vez aberta a sessão o CCA passou a discutir e a deliberar sobre os assuntos da agenda.

1. Ponto 1 – Calendário SIADAP (ver Anexo I)

- 1.1. Houve unanimidade na revisão do calendário, em face do ponto de situação do processo e dos passos em curso e em falta, dentro dos limites fixados pela Lei.
- 1.2. Tendo presente o grande número de questões a discutir e definir, o CCA deliberou que as orientações para contratualização dos parâmetros para avaliação do biénio 2021/2022 serão definidos na próxima reunião de CCA, dada a relevância para a gestão da DGO e para o processo avaliativo seguinte.

2. Ponto 2 - Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmonizada do SIADAP relativamente à avaliação do biénio 2019/2020 (ver Anexo II);

2.1. Neste ponto começou por ser discutida a relevância do universo de colaboradores potencialmente a ser avaliados por ponderação curricular, o facto de não ter sido sujeito a quota específica em biénios avaliativos anteriores, e as consequências para a gestão da DGO e da quota global da DGO, com impactos negativos na quota das unidades orgânicas, dado o potencial número de avaliados. Assim, foi deliberado, com fundamento nas disposições conjugadas do n.º 2 do artigo 75.º, dos n.ºs 2 a 7 do artigo 42.º e do n.º 3 do artigo 43.º do SIADAP, que se constitui um grupo específico de colaboradores objeto de avaliação por ponderação curricular, ao qual será aplicado o cálculo de quotas de 25% para as avaliações de relevante, garantindo o cumprimento da quota geral da DGO.

2.2. Seguidamente foi discutido o critério de distribuição de quotas pelas unidades orgânicas. Tendo sido auscultados os dirigentes/avaliadores foram tidos em conta os contributos dados pelo universo de dirigentes, para o processo avaliativo do biénio de 2019/2020. Assim, tendo em conta este contributo, bem como a situação do número de avaliados da DGO neste biénio e o princípio da transparência e boa-fé, concluiu-se que apenas num próximo processo avaliativo será de associar critérios de avaliação do desempenho das unidades orgânicas da DGO. As quotas de cada unidade orgânica serão, tendo em conta o limite global para a DGO, atribuídas proporcionalmente ao número de colaboradores da unidade.

No cálculo da quota das Unidades Orgânicas, a regra de arredondamento definida foi o arredondamento por defeito se o resultado for $\leq 0,5$, por forma a assegurar que é cumprida a quota geral definida legalmente para a DGO.

Visando assegurar o princípio da representatividade das várias unidades da DGO, sempre que uma Unidade conte com menos de 3 colaboradores serão agregadas e objeto de cálculo de quota a atribuir conjuntamente para as unidades agrupadas, por articulação dos dirigentes. Havendo necessidade de desempate o mesmo será realizado segundo o estabelecido na Lei do SIADAP.

2.3. Quanto a eventuais quotas sobranes, ficou decidido por unanimidade, em 1º lugar podem ser atribuídas às Unidades Orgânicas que se mantenham sem quota face ao número de trabalhadores avaliados, por forma a permitir-lhes a possibilidade de atribuir avaliações de mérito, e não as penalizando duplamente. Caso se mantenham quotas sobranes, o CCA

decidirá em função do desempenho e impacto das Unidades Orgânicas para a missão da DGO no biénio 2019-2020.

2.4. Ficou deliberado que as quotas das Unidades Orgânicas são transmitidas em reunião de dirigentes e enviadas também via e-mail. As quotas das Unidades Orgânicas e da quota geral da DGO serão ainda divulgadas através de comunicação geral a todos os trabalhadores e inserida na Destaques, em cumprimento do n.º 3 do artigo 75.º do SIADAP.

2.5. Deliberou-se ainda que o universo de avaliados deve ser enviado antecipadamente aos diretores para que se possam pronunciar.

3. Ponto 3 - Aprovar os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular de 2019/2020 (Anexo III);

3.1. A discussão deste ponto contou com a presença da avaliadora designada para o efeito, a Diretora de Serviços da 3.ª delegação, Célia Soares.

3.2. Neste âmbito, tendo em conta as evidências de processos avaliativos anteriores, houve consenso sobre a necessidade de revisão dos critérios, que se revelaram desadequados da realidade atual da DGO e cujo universo de avaliados através de ponderação curricular tem evoluído significativamente na última década.

3.3. Os critérios foram objeto de apreciação e revistos com a concordância de todos os elementos do CCA, designadamente na componente de avaliação do currículo relativo ao exercício de cargos de relevante interesse público ou de relevante interesse social e a formação profissional.

A presente ata e respetivos anexos serão publicitados no *site* da *internet* e da *intranet* da Direção-Geral do Orçamento, bem como, a Direção de Serviços Administrativos deverá proceder à notificação dos trabalhadores nos termos do n.º 2, do artigo 2.º, do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro.

Relativamente à publicitação da informação por afixação em local adequado prevista no artigo 79.º do SIADAP foi decidido pelo CCA utilizar o método de disseminação de email por todos os colaboradores, atendendo a que neste momento a DGO está em Teletrabalho

- **Anexo I** - Calendário do processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3), relativo ao biénio 2019/2020.

- **Anexo II** - Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP no âmbito da DGO relativamente à avaliação do biénio 2019/2020.

- Anexo III - Critérios a aplicar na realização da ponderação curricular do biénio 2019/2020.

A DSA e a colega Isabel Drago, que conduzem o processo avaliativo, deverão comunicar a todo o tempo o Ponto de situação e passos seguintes de todo o processo avaliativo ao universo de dirigentes e avaliados da DGO, nas reuniões de dirigentes e via e-mail.

Nada mais havendo a deliberar, o Presidente deu por encerrados os trabalhos.

Da reunião havida foi elaborada a presente Ata, assinada por todos os membros do Conselho Coordenador da Avaliação.

O Presidente,

(Mário Monteiro)

As Subdiretoras-Gerais,

(Anabela Vilão)

(Patrícia Semião)

O Diretor de Serviços do Orçamento,

O Diretor de Serviços Administrativos,

(Filipe Alves)

(João Vaz)

ANEXO I - SIADAP 3 - Calendarização do processo de avaliação do desempenho

Biénio 2019/2020

Mês	Data fixada na lei	Dia	Atividade	A quem compete
janeiro	1ª quinzena	dia 8	Notificação a relembrar obrigatoriedade de autoavaliação	PGI
janeiro	1ª quinzena	até dia 15	Autoavaliação obrigatória	Avaliado/ avaliador
fase do planeamento		até dia 25 janeiro	1> Calendário da avaliação do biénio 2019/2020 2> Diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP, para validar os relevantes e os inadequados e reconhecer os excelentes - 2019/2020 3> Definição de critérios de ponderação curricular - 2019/2020	CCA
janeiro	2.ª quinzena	dia 20	Reunião Dirigentes Comunicação das quotas por UO	DIRC DSAD
janeiro	2.ª quinzena	até dia 22	Envio de grelha de avaliados por UO - avaliações/fundamentações, com respetiva quota	DSAD
janeiro	1ª quinzena	Dia 25	Notificação e publicitação da ata do CCA	PGI
janeiro	1ª quinzena	Dia 25	Notificação aos colaboradores sem requisitos de avaliação para optarem entre relevância da avaliação anterior ou ponderação curricular Notificação para avaliadores entregarem propostas de avaliação até dia 1	DSAD
fevereiro	5 dias úteis após notificação	até dia 1	Pedidos de ponderação curricular enviados à DSAD Reenvio à avaliadora das ponderações curriculares	Trabalhador DSAD

Mês	Data fixada na lei	Dia	Atividade	A quem compete
janeiro	2.ª quinzena	até dia 1 de fevereiro	Envio à DSAD/PGI das propostas de avaliação (inclui relevantes e excelentes)	Avaliadores
fevereiro	durante o mês de janeiro	até dia 5	Avaliação das ponderações curriculares e sua notificação ao CCA	Avaliador ponderações curriculares
fevereiro	2.ª Quinzena de janeiro	dia 10	1> Harmonização das propostas de avaliação Assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos 2> Orientações para a contratualização dos parâmetros de avaliação - 2021/2022	CCA
fevereiro	durante o mês	até dia 12	Reuniões com cada um dos respetivos avaliados: dar conhecimento da proposta de avaliação de 2019/2020 e contratualizar objetivos e competências para 2021/2022	Avaliadores
fevereiro	10 dias úteis após conhecimento da proposta de avaliação	até dia 26	Pedidos de intervenção da Comissão Paritária Envio aos membros Comissão Paritária	Avaliado DSAD
março	10 dias úteis após pedido	até dia 12	Apreciação dos pedidos pela Comissão Paritária e remessa ao dirigente máximo para decisão	Comissão Paritária Dirigente máximo
março	Após reuniões de avaliação	até dia 19	Validação e reconhecimento das avaliações Notificação aos avaliadores para darem conhecimento aos avaliados	CCA DSAD
março	Após eventual reanálise das avaliações pelos avaliadores	até dia 22	Eventual nova reunião para validação e reconhecimento das avaliações ou proposta final de avaliação pelo CCA Notificação aos avaliadores para darem conhecimento aos avaliados	CCA DSAD
março	na sequência das validações/reconhecimentos	até dia 26	Dar conhecimento ao avaliado da avaliação validada/reconhecida ou da proposta de avaliação do CCA	Avaliador

Mês	Data fixada na lei	Dia	Atividade	A quem compete
abril	10 dias úteis após conhecimento	até dia 9	Pedido de intervenção da Comissão Paritária Envio aos membros Comissão Paritária	Avaliado DSAD
abril	10 dias úteis após pedido	até dia 23	Apreciação dos pedidos pela Comissão Paritária e remessa ao dirigente máximo para decisão	Comissão Paritária Dirigente máximo
abril	30 de abril, em regra	até dia 30	Homologação das avaliações	Dirigente máximo/ SubDG
maio	até 5 dias úteis após homologação	até dia 7	Notificação da avaliação aos avaliados	Avaliador
maio	até 5 dias úteis após conhecimento da homologação		Eventuais reclamações	Avaliado
maio	final do processo avaliativo		Envio à SGMF do relatório síntese relativo ao SIADAP 3	DSAD
maio	final do processo avaliativo		Publicitação dos resultados (relatório interno e despachos dos excelentes)	DSAD
agosto	até 3 meses após conhecimento		Eventuais recursos hierárquicos ou jurisdicionais da homologação ou da decisão sobre a reclamação	Avaliado

ANEXO II - Diretrizes para uma aplicação objetiva e harmonizada do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP) relativamente ao biénio 2019-2020.

De modo a dar cumprimento ao estabelecido no artigo 58.º, n.º 1, alínea a), da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública), e no artigo 2.º, alínea a), do Regulamento de Funcionamento do Conselho de Coordenação da Avaliação da Direção-Geral do Orçamento, doravante designado abreviadamente Conselho, são adotadas, para efeitos de avaliação do desempenho desta Direção-Geral relativamente ao biénio de 2019-2020, as seguintes diretrizes:

- 1.1 **Diretrizes e critérios fixados pelo CCA** - seja os fixados na presente ata, seja em atas posteriores, são de aplicação e observância obrigatória. A sua não observância, não fundamentada, deve ser tida em conta na avaliação de desempenho do avaliador, conforme prevê o n.º 11 do artigo 39º do SIADAP.
- 1.2 **Reformulação de objetivos** – quando circunstâncias supervenientes, e estranhas ao controlo dos intervenientes no processo avaliativo, impossibilitem o prosseguimento de um ou mais objetivos, e não tiver sido possível proceder à sua reformulação, a avaliação deverá ser efetuada relativamente aos restantes objetivos que não tenham sido prejudicados.
- 1.3 **Aplicação das quotas de avaliações de mérito** (artigo 75º do SIADAP)
 - i. Desempenho relevante – atribuído no máximo a 25% dos trabalhadores avaliados (inclui as ponderações curriculares).
 - ii. Desempenho excelente – atribuído no máximo a 5% dos trabalhadores avaliados (inclui as ponderações curriculares), de entre os trabalhadores com relevante.
 - iii. Proporcionalidade - as percentagens referidas devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.
 - iv. As percentagens totais da DGO são aproximadas por excesso, quando necessário. A aplicação de percentagens pelas Unidades Orgânicas deve, impreterivelmente, cumprir o limite global da DGO e os princípios definidos pelo CCA.

1.4 Distribuição das quotas

- i. **Proporcionalidade face ao número de trabalhadores da UO** (Direção de Serviços) – a percentagem dos 25% é aplicada ao universo dos trabalhadores avaliados com ficha de avaliação do desempenho dentro da UO, devendo os avaliadores cumprir a quota legal, não sendo admitidas propostas de relevante em excesso. A quota é arredondada ao número inteiro superior apenas quando a casa decimal for superior a 0,5, por forma a assegurar que é cumprida a quota geral definida legalmente para a DGO.

- ii. **Ponderações curriculares** – estão sujeitos à diferenciação de desempenho, tal como os restantes trabalhadores. A respetiva percentagem, de 25%, é calculada sobre o universo de pedidos de ponderação curricular, sendo validados os relevantes que caem dentro da quota após ordenação das respetivas avaliações quantitativas. Em situação de empate das avaliações quantitativas resultantes da ponderação curricular serão aplicados os critérios de desempate previstos no artigo 84.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro de «Resultados», a última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas).

- iii. **Unidades orgânicas com número reduzido de trabalhadores** – considera-se que todas as UO deverão ter, por princípio de representatividade da DGO, a possibilidade de atribuir pelo menos uma avaliação de relevante, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a 3. As Unidades Orgânicas com menos de 3 trabalhadores, deverão ser agregadas para efeito de cálculo da quota, devendo haver articulação entre os respetivos dirigentes para a atribuição dos relevantes. Em situação de empate das notas quantitativas propostas serão aplicados os critérios de desempate previstos no artigo 84.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro de «Resultados», a última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas).

- 1.5 **Quotas sobranter** – caso exista quota sobranter, seja em virtude de algumas Unidades Orgânicas não apresentarem todas as suas possíveis propostas, seja pelo somatório das casas decimais sobranter após aplicação da proporcionalidade por UO, seja ainda por as avaliações resultantes das ponderações curriculares não consumirem a totalidade de avaliações de mérito possíveis para o respetivo universo, serão considerados os seguintes critérios: em primeiro lugar são atribuídas às Unidades Orgânicas que se mantenham sem quota face ao número de trabalhadores avaliados, por forma a permitir-lhes a possibilidade de atribuir avaliações de mérito, e não as penalizando duplamente. Como segundo critério, caso ainda se mantenham quotas sobranter, será decidido pelo CCA, considerando o contributo para a missão da DGO.
- 1.6 A atribuição de Desempenho *Relevante* deve ser extremamente seletiva, tendo em conta, por um lado, o seu quantitativo limitado, e por outro, a necessidade de ***fundamentação, em termos claros, precisos e concretos, designadamente os trabalhos, circunstâncias, fatores que contribuíram para o resultado final, e os resultados alcançados.***
- 1.7 O *Desempenho Excelente* pode ser proposto pelo avaliador ou pelo avaliado. Deve ser acompanhado de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para a DGO.
- 1.8 Para efeitos de validação do Desempenho Relevante ou do reconhecimento de *Desempenho Excelente* poderá o Conselho de Coordenação da Avaliação proceder à prévia auscultação dos respetivos avaliadores.
- 1.9 Relativamente às situações em que o superior hierárquico imediato haja cessado funções dirigentes, o avaliador será, nos termos do artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, o superior hierárquico de nível seguinte.
- 1.10 Nas situações em que não exista contacto funcional com o avaliador pelo mínimo de um ano, o CCA decide a realização da avaliação desde que o avaliador refira ter condições para avaliar, nomeadamente com os contributos dos restantes avaliadores, conforme previsto no n.º 3 do artigo 42.º do SIADAP.

ANEXO III - Critérios de avaliação por ponderação curricular para as carreiras técnica superior, técnica superior especialista em orçamento e finanças públicas e especialista de informática

Atento o disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual e no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, na avaliação do desempenho dos trabalhadores integrados nas carreiras técnica superior e especialista de informática por Ponderação Curricular (PC), relativa ao biénio 2017/2018, serão considerados os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais (HA);
- b) A experiência profissional (EP);
- c) A valorização curricular (VC);
- d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECD).

Cada um dos elementos da Ponderação Curricular supramencionados é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, sendo que a avaliação final resulta da média ponderada das pontuações atribuídas a cada um dos elementos de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = (HA \times 0,10) + (EP \times 0,55) + (VC \times 0,20) + (ECD \times 0,15)$$

Quando deva ser atribuída a pontuação 1 ao ECD a fórmula utilizada deverá ser:

$$PC = (HA \times 0,10) + (EP \times 0,60) + (VC \times 0,20) + (ECD \times 0,10)$$

A expressão da avaliação final respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, sendo expressa da seguinte forma:

- de 1 a 1,999 pontosDesempenho inadequado
- de 2 a 3,999 pontosDesempenho adequado
- de 4 a 5 pontosDesempenho relevante

1. Habilitações académicas e Profissionais (HA):

Na valoração dos elementos «habilitações académicas» e ou «habilitações profissionais» são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.

Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponde a grau académico ou que a este seja equiparado.

Entende-se por “habilitação profissional” a habilitação que corresponde a curso legalmente assim considerado ou equiparado.

A avaliação é efetuada de acordo com as seguintes valorações:

Habilitações Académicas e Profissionais	Valoração
Habilitações académicas e/ou profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira	3

2. Experiência Profissional

Para a avaliação deste parâmetro são valorizados 2 subcritérios:

- I. Desempenho de funções ou atividades na DGO nos últimos 5 anos **(FA)**.
- II. Participação em ações ou projetos de relevante interesse nos últimos 5 anos **(AP)**.

A pontuação deste parâmetro resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = (FA \times 0,60) + (AP \times 0,40)$$

2.1 A pontuação do subcritério relativo a “Desempenho de funções ou atividades na DGO nos últimos 5 anos **(FA)**” será atribuída do seguinte modo:

Desempenho de funções/atividade nos últimos 5 anos (FA)	Pontuação
Desempenho de funções ou atividades na DGO por período inferior a 3 anos	1
Desempenho de funções ou atividades na DGO durante mais de 3 anos e menos ou igual a 4 anos	3
Desempenho de funções ou atividades na DGO durante mais de 4 anos	5

2.2 No subcritério relativo a “Participação em ações ou projetos de relevante interesse, nos últimos 5 anos (AP)” considera-se o seguinte:

Designação e participação em grupos de trabalho, comissões, júris de concursos ou outros equiparados
Designação e participação em Estudos ou projetos internos ou externos efetuados nas áreas de atividade da DGO
Participação como orador/formador em seminários, congressos, colóquios, ações de formação ou outros equiparados
Publicação de artigos ou livros técnicos

A pontuação será atribuída do seguinte modo:

Participação em ações ou projetos de relevante interesse, nos últimos 5 anos (AP)	Pontuação
Sem qualquer ação ou projeto de relevante interesse	1
Até 5 ações ou projetos de relevante interesse	3
Mais de 5 ações ou projetos de relevante interesse, ou coordenação de pelo menos 3 grupos de trabalho	5

3. Valorização Curricular

A valorização deste parâmetro é efetuada através da seguinte fórmula:

$$VC = (F \times 0,50) + (VHA \times 0,50)$$

Em que:

F = Formação profissional

VHA = Valorização das habilitações académicas

3.1 Formação (F) - Neste subcritério é considerada a frequência, nos últimos 5 anos (2016 a 2020), em ações de formação, estágios, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, ou oficinas de trabalho, em áreas relevantes para as atividades exercidas na DGO, nos seguintes termos:

Formação	Pontuação
Sem formação ou com formação em área não relevante	1
Formação em áreas relevantes > 90 e < 180 horas	3
Formação em áreas relevantes > 180 horas	5

Só serão consideradas as participações comprovadas de modo inequívoco, com a indicação expressa da respetiva duração em horas.

3.2 Valorização das Habilitações Académicas (VHA) – na valorização curricular são ainda consideradas as habilitações académicas superiores às exigíveis à data da integração na carreira, nos termos do referido no n.º 3 do artigo 6.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, publicado no Diário da República n.º 26, 2ª série, de 8 de fevereiro, nos seguintes termos:

Valorização das habilitações académicas	Pontuação
Habilitação académica igual à exigível à data da integração na carreira	1
Habilitação académica superior à exigível à data da integração na carreira	3
Habilitação académica dois graus superior à exigível à data da integração na carreira	5

4. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECD)

Será considerado o exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou de relevante interesse social, exercidos nos últimos 10 anos, nos termos dos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro.

Exercício de cargos dirigentes, cargos ou funções relevante interesse público ou social	Valoração
<p>Exercício efetivo, por período igual ou superior a 9 anos, de cargos ou funções:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Titular de órgão de soberania;b) Titular de outros cargos políticos;c) Cargos dirigentes de nível superior ou intermédio, ou equiparado;d) Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;e) Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;f) Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;g) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação. <p>Ou</p> <p>Exercício efetivo, por período igual ou superior a 9 anos, de cargos ou funções de relevante interesse social:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical;b) Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;c) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.	5
Exercício efetivo por período igual ou superior a 3 anos de cargos ou funções: os mesmos elencados no ponto anterior.	3
Não cumpre nenhum dos requisitos anteriores	1

Critérios de avaliação por ponderação curricular para as carreiras de assistente técnico e de técnico de informática

Atento o disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual e no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, na avaliação do desempenho dos trabalhadores integrados nas carreiras assistente técnico e de técnico de informática por Ponderação Curricular (PC), relativa ao biénio 2019/2020, serão considerados os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais (HA);
- b) A experiência profissional (EP);
- c) A valorização curricular (VC);
- d) O exercício de cargos de chefia ou de coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECD).

Cada um dos elementos da Ponderação Curricular supra mencionados é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5, sendo que a avaliação final resulta da média ponderada das pontuações atribuídas a cada um dos elementos de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = (HA \times 0,10) + (EP \times 0,55) + (VC \times 0,20) + (ECD \times 0,15)$$

Quando deva ser atribuída pontuação 1 ao ECD a fórmula utilizada deverá ser:

$$PC = (HA \times 0,10) + (EP \times 0,60) + (VC \times 0,20) + (ECD \times 0,10)$$

A expressão da avaliação final respeita a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, sendo expressa da seguinte forma:

- de 1 a 1,999 pontosDesempenho inadequado
- de 2 a 3,999 pontosDesempenho adequado
- de 4 a 5 pontosDesempenho relevante

1. Habilitações académicas e Profissionais (HA):

Na valoração dos elementos «habilitações académicas» e ou «habilitações profissionais» são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.

A avaliação é efetuada de acordo com as seguintes valorações:

Habilitações Académicas e/ou Profissionais	Valoração
Habilitações académicas e/ou profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira	3

2. Experiência Profissional

Para a avaliação deste parâmetro são valorizados 2 subcritérios:

- III. Desempenho de funções ou atividades na DGO, nos últimos 5 anos **(FA)**.
- IV. Participação em ações ou projetos de relevante interesse nos últimos 5 anos **(AP)**.

A pontuação deste parâmetro resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = (FA \times 0,60) + (AP \times 0,40)$$

2.1 A pontuação do subcritério relativo a “Desempenho de funções ou atividades na DGO nos últimos 5 anos **(FA)**” será atribuída do seguinte modo:

Desempenho de funções/atividade nos últimos 5 anos (FA)	Pontuação
Desempenho de funções ou atividades na DGO por período inferior a 3 anos	1
Desempenho de funções ou atividades na DGO durante mais de 3 anos e menos ou igual a 4 anos	3
Desempenho de funções ou atividades na DGO durante mais de 4 anos	5

2.2 No subcritério relativo a “Participação em ações ou projetos de relevante interesse nos últimos 5 anos (AP)” considera-se o seguinte:

Designação e participação em grupos de trabalho, comissões, júris de concursos ou outros equiparados
Designação e participação em Estudos ou projetos internos ou externos efetuados nas áreas de atividade da DGO
Participação como orador/formador em seminários, congressos, colóquios, ações de formação ou outros equiparados
Publicação de artigos ou livros técnicos

A pontuação será atribuída do seguinte modo:

Participação em ações ou projetos de relevante interesse nos últimos 5 anos (AP)	Pontuação
Sem qualquer ação ou projeto de relevante interesse	1
Até 5 ações ou projetos de relevante interesse	3
Mais de 5 ações ou projetos de relevante interesse, ou coordenação de pelo menos 3 grupos de trabalho	5

3. Valorização Curricular

A valorização deste parâmetro é efetuada através da seguinte fórmula:

$$VC = (F \times 0,50) + (VHA \times 0,50)$$

Em que:

F = Formação profissional

VHA = Valorização das habilitações académicas

3.1 Formação (F) - Neste subcritério é considerada a frequência, nos últimos 5 anos (2016 a 2020), em ações de formação, estágios, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, ou oficinas de trabalho, em áreas relevantes para as atividades exercidas na DGO, nos seguintes termos:

Formação	Pontuação
Sem formação ou com formação em área não relevante	1
Formação em áreas relevantes > 60 e < 120 horas	3
Formação em áreas relevantes > 120 horas	5

Só serão consideradas as participações comprovadas de modo inequívoco, com a indicação expressa da respetiva duração em horas.

3.2 Valorização das Habilitações Académicas (VHA) – na valorização curricular são ainda consideradas as habilitações académicas superiores às exigíveis à data da integração na carreira, nos termos do referido no n.º 3 do artigo 6.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, publicado no Diário da República n.º 26, 2ª série, de 8 de fevereiro, nos seguintes termos:

Valorização das habilitações académicas	Pontuação
Habilitação académica igual à exigível à data da integração na carreira	1
Habilitação académica superior à exigível à data da integração na carreira	3
Habilitação académica dois graus superior à exigível à data da integração na carreira	5

4. Exercício de funções de chefia ou de coordenação ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (ECD)

Será considerado o exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos, e de funções de relevante interesse público e ou de relevante interesse social, exercidos nos últimos 10 anos, nos termos dos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro.

Exercício de funções de chefia, coordenação, relevante interesse público ou social	Valoração
<p>Exercício efetivo de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos, por um período igual ou superior a 9 anos.</p> <p>Ou</p> <p>Exercício efetivo, por um período igual ou superior a 9 anos, dos seguintes cargos ou funções:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados;b) Em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;c) Em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;d) Outros cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação. <p>Ou</p> <p>Exercício efetivo, por período igual ou superior a 9 anos, de cargos ou funções de relevante interesse social:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical;b) Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;c) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.	5
Exercício efetivo de cargos ou funções elencadas no ponto anterior por período igual ou superior a 3 anos.	3
Não cumpre nenhum dos requisitos anteriores	1