

Orientação Técnica n.º 04/DGAP/2003

Mudança de nível nas carreiras de informática - Procedimento interno de selecção - Aplicação do artigo 5º do Decreto-Lei nº 97/2001, de 26 de Março

1. A mudança de nível - a qual consiste na passagem para o escalão com índice superior mais aproximado do nível seguinte da mesma categoria - opera-se, nos termos do disposto no nº 1 do artigo 5º do Decreto-Lei nº 97/2001, de 26 de Março, mediante **procedimento interno de selecção** e depende da verificação **cumulativa** dos seguintes requisitos:

- Permanência no nível anterior de um período de dois anos classificados de Muito Bom.
- Permanência no mesmo organismo pelo período de um ano.

2. O nº 2 do citado artigo 5º do Decreto-Lei nº 97/2001, prevê que os **critérios para o procedimento interno de selecção** são definidos previamente, mediante despacho do dirigente máximo do organismo, devendo ter por base:

- A classificação de serviço, através da sua expressão **quantitativa**;
- A avaliação dos resultados dos projectos e actividades realizados nos dois últimos anos.

3. A efectiva **mudança de nível**, depende, de acordo com o disposto no nº 3 do mesmo artigo 5º, da obtenção de **pontuação não inferior** a um mínimo, o qual não poderá ser inferior a **14 valores numa escala de 20**.

4. O **procedimento interno de selecção, não está sujeito às mesmas regras procedimentais do concurso**, não dá lugar a nomeação, porquanto não se verifica mudança de categoria, nem de aceitação do funcionário, nem de publicação, a qual apenas é obrigatória quando exigida por lei, conforme o previsto no nº 1 do artigo 130º do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

5. Na ausência de regulamentação específica, aplica-se supletivamente, o CPA (nº 6 do artigo 2º), sendo que, nos termos do seu artigo 127º, "o acto administrativo produz os seus efeitos desde a data em que for praticado", ou seja, **trata-se de um procedimento oficioso, através do qual são apurados os funcionários que reúnem as condições para passar ao nível seguinte da respectiva categoria, que se conclui com a decisão final**.

6. A **operacionalização deste procedimento**, face à sua natureza, deverá ser realizada **em observância dos princípios gerais que presidem aos procedimentos de selecção**, tais como a igualdade, proporcionalidade, justiça e imparcialidade consagrados no CPA (cfr. artigos 3º e seguintes).

7. Tratando-se de um **processo de selecção**, deverá haver a publicitação interna dos requisitos e critérios definidos, identificação dos destinatários e número de funcionários que se pretendem apurar, devendo ainda ser designado um "júri", que fará a apreciação das "candidaturas" e elaborada uma acta contendo, obrigatoriamente, os fundamentos da decisão tomada e os critérios adoptados para a admissão.

8. Numa perspectiva de uniformização de **critérios de avaliação** a ter em conta no procedimento interno de selecção e tendo por base a classificação de serviço e as funções exercidas nos dois últimos anos, apontam-se os seguintes **factores, que poderão orientar o referido procedimento:**

1.- Classificação Final

A classificação final é traduzida numa escala de 0 a 20 valores e efectuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (CS + 2FE) : 3$$

Em que:

CF = Classificação Final

CS = Classificação de Serviço

FE = Funções Exercidas

1.1 - **Classificação de serviço** - média das classificações dos últimos dois anos, traduzida numa escala de 0 a 20 valores.

1.2 - **Funções Exercidas** - avaliação das tarefas realizadas nos dois últimos anos, ponderando, de acordo com as exigências da função, os projectos realizados e as actividades desenvolvidas, considerando como máximo 6 projectos/actividades, sendo a respectiva classificação igualmente traduzida numa escala de 0 a 20 valores.

1.2.1 - **Classificação de cada Projecto/Actividade** - participação do técnico em cada Projecto/Actividade realizado, devendo para esse efeito, o técnico apresentar um relatório circunstanciado das suas actividades nos dois últimos anos, sujeito a avaliação qualitativa por parte dos seus superiores hierárquicos directos. O júri toma em consideração estes relatórios e respectivas avaliações, elaborando uma grelha, designadamente a seguinte, numa escala de 0 a 20 valores:

$$PA = Q+M+EI + NC$$

Em que:

PA = Classificação de cada Projecto/Actividade

Q = Qualidade

M = Motivação

EI = Espírito de Iniciativa

NC = Nível de Comunicação

Cada um dos itens poderá ser obtido com base nas seguintes matrizes:

| Avaliação do Desempenho | 5 pontos | 4 pontos | 3 pontos | 1 ponto |
|-------------------------|---|---|---|--|
| Qualidade (Q) | Qualidade excelente projecto/actividade | Elevada qualidade projecto/actividade | Alguma qualidade projecto/actividade | Pouca qualidade projecto/actividade |
| Motivação (M) | Excelente interesse e dedicação nas | Elevado interesse e dedicação nas tarefas que lhe são | Algum interesse e dedicação nas tarefas que lhe são | Reduzido interesse e dedicação nas tarefas que lhe são |

| | | | | |
|------------------------------------|--|---|--|---|
| | tarefas que lhe são confiadas | confiadas | confiadas | confiadas |
| Espírito de Iniciativa (EI) | Excelente espírito de iniciativa | Elevado espírito de iniciativa | Algum espírito de iniciativa | Reduzido espírito de iniciativa |
| Nível de Comunicação (NC) | Transmissão de conhecimentos, e apreensão das necessidades e dúvidas dos utilizadores com muita facilidade | Transmissão de conhecimentos com facilidade; Alguma apreensão das necessidades e dúvidas dos utilizadores | Transmissão de conhecimentos com facilidade relativa; Alguma apreensão das necessidades e dúvidas dos utilizadores | Dificuldade de transmissão de conhecimentos; Dificuldade de apreensão das necessidades e dúvidas dos utilizadores |

Para o **cálculo da classificação de cada projecto/actividade**, efectua-se o somatório das pontuações obtidas em cada item.

2. A **pontuação mínima** para efectiva mudança de nível poderá ser de 16 valores.

9. Para além da **permanência no nível anterior de um período de dois anos classificados de Muito Bom**, é exigida a **permanência no mesmo organismo pelo período de um ano**, para efeitos de mudança de nível, correspondendo a cada nível, um patamar de competência, de desempenho e de experiência qualificados.

10. A mudança de nível **não obedece estritamente ao princípio da antiguidade, mas antes ao mérito e valorização profissional individualmente evidenciados pelo funcionário em função do seu desempenho individual na respectiva organização**, ou seja, trata-se de uma solução normativa cujo objectivo é o de premiar e incentivar o reforço e o aperfeiçoamento do perfil qualificante apresentado por cada funcionário face aos objectivos prosseguidos pela organização em que se insere.

11. **O juízo valorativo de adequação do perfil profissional do candidato a exprimir no âmbito do procedimento interno de selecção**, através da atribuição de pontuação quantitativa, pressupõe, desta forma, o **enquadramento das funções informáticas concretamente desempenhadas numa determinada estrutura hierárquica**, ou seja, a ligação ou contacto continuado e em permanência do funcionário à realidade funcional da organização.

Com efeito, só esta conclusão permite conferir sentido útil à autonomização do requisito de permanência, face ao requisito de antiguidade, legalmente fixados.

12. Assim sendo, a **exigência de "permanência no mesmo organismo durante um ano"**, deve considerar-se reportada à **permanência física do funcionário no organismo onde exerceu em efectividade as funções correspondentes à respectiva carreira**.

13. Em **síntese**:

- A **mudança de nível** opera-se, em regra, mediante **procedimento interno de selecção**, dependendo da permanência no nível anterior de um período de dois anos classificados de Muito Bom e da permanência física no mesmo organismo pelo

período de um ano, requisitos que deverão encontrar-se cumulativamente preenchidos.

- O procedimento interno de selecção, constitui um **procedimento oficioso**, através do qual são apurados os funcionários que reúnem as condições para passar ao nível seguinte da respectiva categoria, que se conclui com a decisão final, dependendo a efectiva mudança de nível da obtenção de pontuação não inferior a um mínimo, o qual não poderá ser inferior a 14 valores numa escala de 20.

- Os **critérios de avaliação** a ter em conta no procedimento interno de selecção, deverão ter por base a média das classificações de serviço dos últimos dois anos, traduzida numa escala de 0 a 20 valores e as funções exercidas no mesmo período, ponderando, de acordo com as exigências da função, os projectos realizados e as actividades desenvolvidas, sendo a respectiva classificação igualmente traduzida numa escala de 0 a 20 valores.

- Os **factores** a ter em conta no procedimento interno poderão ser os enunciados no ponto 8 da presente orientação técnica.

Direcção-Geral da Administração Pública, Julho de 2003
A Directora-Geral, M^a. Ermelinda Carrachás