



AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (SIADAP 3)

2025

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

PONDERAÇÃO CURRICULAR

1. A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, 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 do avaliador especificamente designado pelo respetivo dirigente máximo.
2. Esta avaliação traduz-se em ponderação curricular, a qual respeita os termos previstos no Artigo 43.º da mesma lei, com base em critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, prevendo-se, para esse efeito, no n.º 5 deste artigo, a possibilidade de o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública estabelecer critérios uniformes para todos os serviços.
3. Através do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, foram estabelecidos os mencionados critérios, competindo ao Conselho Coordenador da Avaliação definir os critérios de valoração de cada um dos elementos de ponderação curricular.
4. A ponderação curricular é solicitada pelo trabalhador, em requerimento apresentado ao dirigente máximo do seu serviço de origem, o qual deve ser acompanhado do currículo do trabalhador, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades, bem como de outra documentação que o trabalhador considere relevante.
5. **Estrutura e valoração dos critérios para a avaliação de desempenho por ponderação curricular**

De acordo com o disposto no n.º 3 do Artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, a avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos

elementos ou conjunto de elementos de ponderação curricular, referidos no n.º 1 do Artigo 3.º do normativo citado, nos seguintes termos:

A. Nos termos do Artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, são considerados os seguintes fatores, a que correspondem os seguintes pesos (n.º 1 do Artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro):

- a. Habilitações académicas e profissionais (*HAP*) – 10%;
- b. Experiência profissional (*EP*) – 55%;
- c. Valoração curricular (*VC*) – 20%;
- d. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (*EC*) – 15%.

A avaliação final da ponderação curricular (*AF*) resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AF = 0,1 \times HAP + 0,55 \times EP + 0,2 \times VC + 0,15 \times EC$$

B. Quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos a que se refere a alínea d. do ponto anterior, as ponderações previstas no ponto anterior são alteradas nos seguintes termos (de acordo com o n.º 4 do Artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro):

- a. Habilitações académicas e profissionais (*HAP*) – 10%;
- b. Experiência profissional (*EP*) – 60%;
- c. Valoração curricular (*VC*) – 20%;
- d. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (*EC*) – 10%.

A avaliação final da ponderação curricular (*AF*) passa a resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$AF = 0,1 \times HAP + 0,6 \times EP + 0,2 \times VC + 0,1 \times EC$$

6. Ponderação das habilitações académicas e profissionais (*HAP*)

- A.** Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a um grau académico ou que a este seja equiparada.
- B.** Entende-se por “habilitação profissional” a habilitação que corresponda a um curso legalmente assim considerado ou equiparado.
- C.** 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.
- D.** Este parâmetro será avaliado de acordo com os seguintes critérios e valorações:

Nível de habilitação acadêmica e/ou profissional	Pontos
Inferior à mínima exigível à data de integração na carreira	1
Mínima exigível para o ingresso na carreira	3
Superior à mínima exigível (mestrado, doutoramento, curso profissionalizante para dirigentes, curso que confira o grau de especialização)	5

7. Ponderação da experiência profissional (EP)

- A.** A experiência profissional pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interessante social.
- B.** As funções exercidas e a indicação da participação em ações ou projetos de relevante interesse são declaradas pelo requerente, devendo ser devidamente comprovadas pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades.
- C.** São consideradas são considerados 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.
- D.** A pontuação da experiência profissional corresponde à média ponderada da pontuação obtida em cada um dos seguintes elementos:
- a.** O desempenho de funções ou atividades/antiguidade na carreira [EP1] terá a ponderação de 70% e será pontuada da seguinte forma:

Tempo de exercício efetivo em funções (antiguidade)	Pontos
Inferior a 5 anos	1
De 5 a 10 anos	3
Superior a 10 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 social [EP2] terá uma ponderação de 30%, sendo valorizada da seguinte forma:

Participação em ações ou projetos de relevante interesse	Pontos
Sem participação em ações ou projetos	1
Participação em 1 ou 2 ações ou projetos	3
Participação em 3 ou mais ações ou projetos	5

A experiência profissional é calculada através da seguinte fórmula:

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

8. Ponderação da valorização curricular (VC)

- A. A ponderação da valorização curricular refere-se à participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, incluindo as frequentadas no exercício de cargos (dirigentes ou outros) ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, bem como a aquisição de habilitações académicas superiores às exigidas à data de integração do trabalhador na respetiva carreira referidos na alínea d) do n.º 1 do Artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.
- B. Este parâmetro será avaliado de acordo com os seguintes critérios e valorações:

Participação nos últimos cinco anos (tempo total em horas)	Pontos
Inferior a 50 horas de formação	1
De 50 horas a 100 horas (exclusive)	3
Igual ou superior a 100 horas	5

9. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EC)

- A. 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.
- B. 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.

C. Este parâmetro será avaliado de acordo com os seguintes critérios e valorações:

Cargos exercidos	Pontos
Sem exercício de cargos (dirigentes ou outros) ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	1
Exercício de cargos (dirigentes ou outros) ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social com duração inferior a três anos	3
Exercício de cargos (dirigentes ou outros) ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social com duração não inferior a três anos	5

10. Classificação e avaliação final (AF)

- A. Conjugando o estabelecido no n.º 3 do Artigo 43.º e os n.ºs 4 e 5 do Artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, a avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:
- a. Desempenho Muito bom (correspondendo uma avaliação final de 4 a 5);
 - b. Desempenho Bom (correspondendo uma avaliação final de 3,500 a 3,999);
 - c. Desempenho Regular (correspondendo uma avaliação final de 2 a 3,499);
 - d. Desempenho Inadequado (correspondendo uma avaliação final de 1 a 1,999).
- B. As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas, de acordo com o n.º 12 do Artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro

Vila Franca de Xira, 19 de dezembro de 2024



(Luís Alberto Santos Fernandes)