PONDERAÇÃO CURRICULAR – CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural
Av.Afonso Costa 3
1949-002 Lisboa, PORTUGAL
Tel +351 218 442 200
NIF 600082440
geral@dgadr.pt
https://www.dgadr.gov.pt

Índice

PONDERAÇÃO CURRICULAR – CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO 3
I. Valoração dos elementos de ponderação para as carreiras de grau de complexidade funcional 3 5
A. Elementos de avaliação 5
1. Habilitações Académicas e Profissionais (HAP) 5
2. Experiência Profissional (EP) 5
2.1. Exercício de funções/atividades (FA) 5
2.2. Ações ou projetos (AP) 6
3. Valorização Curricular (VC) 7
4. Exercício de Funções Dirigentes (EFD) 8
B. Avaliação final 8
I. Valoração dos elementos de ponderação para as carreiras de grau de complexidade funcional 2 10
A. Elementos de avaliação 10
1. Habilitações Académicas e Profissionais (HAP) 10
2. Experiência Profissional (EP) 10
2.1. Exercício de funções/atividades (FA) 10
2.2. Ações ou projetos (AP) 11
3. Valorização Curricular (VC) 12
4. Exercício de Funções de Chefia/Coordenação (EFD) 12
B. Avaliação final 13
I. Valoração dos elementos de ponderação para as carreiras de grau de complexidade funcional 1 15
A. Elementos de avaliação 15
1. Habilitações Académicas e Profissionais (HAP) 15
2. Experiência Profissional (EP) 15
2.1. Exercício de funções/atividades (FA) 15
2.2. Ações ou projetos (AP) 16
3. Valorização Curricular (VC) 17
4. Exercício de Funções de Chefia/Coordenação (EFD) 17
B. Avaliação final 18

Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural
Av.Afonso Costa 3
1949-002 Lisboa, PORTUGAL
Tel +351 218 442 200
NIF 600082440
geral@dgadr.pt
https://www.dgadr.gov.pt

PONDERAÇÃO CURRICULAR – CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Nos termos do artigo 42.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro (doravante designada por LSIADAP), sempre que não seja possível realizar a avaliação de desempenho nos moldes nele previstos, a mesma será efetuada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço. (n.º 6, art. 43.º).

Essa avaliação traduz-se na ponderação do currículo do trabalhador, referente aos últimos três anos, segundo as regras do artigo 43.º do SIADAP em que será avaliado um conjunto de elementos definidos pelo Conselho Coordenador da Avaliação, nos termos daquele artigo e em consonância com o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, publicado em DR, II série, de 8 de fevereiro.

A ponderação curricular é solicitada pelo trabalhador, até dia 31 de dezembro de 2025, em requerimento apresentado ao Diretor-Geral da DGADR e deve ser acompanhado do *curriculum vitae* (CV) e da respetiva documentação comprovativa do exercício de cargos, funções ou atividades e outra que o trabalhador considere relevante.

Face ao disposto, em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 43.º do SIADAP, os elementos a considerar na ponderação curricular serão os que se apresentam infra com a caracterização descrita no anexo I para as carreiras de grau de complexidade funcional 3, no anexo II para as carreiras de grau de complexidade funcional 2 e no anexo III para as carreiras de grau de complexidade funcional 1:

a) Habilitações académicas e profissionais (HAP), ponderação 10%;
b) Experiência profissional (EP), ponderação 55% (;
c) Valorização curricular (VC), ponderação 20%;
d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EFD), ponderação 15%.

Cada um destes elementos será avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5 valores, não podendo, em qualquer caso ser atribuída pontuação inferior a 1 e a avaliação final respeitará a escala qualitativa e quantitativa prevista na LSIADAP, bem como as regras relativas à diferenciação de desempenhos estabelecidas no art.º 75.º do referido diploma.

A ponderação curricular resultará, assim, da aplicação da seguinte formula:

$$PC = (0{,}10 \times HAP) + [0{,}55 \times (0{,}6 \times FA + 0{,}4 \times AP)] + (0{,}20 \times VC) + (0{,}15 \times EFD)$$

Quando deva ser atribuída a pontuação 1 ao elemento da alínea d), as ponderações previstas nas outras alíneas são alteradas nos seguintes termos:

e) A ponderação prevista na alínea b) sobe para 60%;

f) A ponderação prevista na alínea d) desce para 10%;

g) As ponderações previstas nas alíneas a) e c) mantêm-se.

$$PC = (0{,}10 \times HAP) + [0{,}60 \times (0{,}6 \times FA + 0{,}4 \times AP)] + (0{,}20 \times VC) + (0{,}10 \times EFD)$$

Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural
Av.Afonso Costa 3
1949-002 Lisboa, PORTUGAL
Tel +351 218 442 200
NIF 600082440
geral@dgadr.pt
https://www.dgadr.gov.pt

I.Valoração dos elementos de ponderação para as carreiras de grau de complexidade funcional 3

Técnico Superior e Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação

A. Elementos de avaliação

1. Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)

Neste elemento serão consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)	Valoração
Habilitação inferior à legalmente exigida à data da integração na carreira *	1
Habilitação igual à legalmente exigida à data da integração na carreira (Licenciatura ou Mestrado)	3
Habilitação superior à legalmente exigida à data da integração na carreira (Doutoramento)	5

*A aplicar em situações que resultem, nomeadamente, de reclassificações profissionais

2. Experiência Profissional (EP)

Para efeitos de avaliação da experiência profissional, será considerado o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos/funções dirigentes ou outras de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, **nos últimos 3 anos**.

A avaliação deste elemento assentará na análise de duas componentes, ponderadas do seguinte modo:

2.1. - Exercício de funções/atividades (FA) – Ponderação de 60%;

2.2. – Ações ou projetos (AP) – Ponderação de 40%.

2.1. Exercício de funções/atividades (FA)

Considera-se o tempo de exercício de funções/atividades relacionadas com o posto de trabalho/cargo que ocupa na DGADR (incluindo cargos de dirigente ou outros de reconhecido interesse público ou relevante interesse social).

As funções ou atividades a considerar reportam-se ao âmbito do conteúdo funcional de grau de complexidade 3, conforme constante no anexo referido no nº 2 do artigo 88º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho bem como as exercidas na carreira de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação.

A pontuação a atribuir nesta componente será a seguinte:

Funções e Atividades (FA)	Valoração
Até 6 meses	1
De 6 a 30 meses	3
Mais de 30 meses	5

No caso do CV do(a) trabalhador(a) se enquadrar em mais que uma situação, aplica-se a situação mais favorável.

2.2. Ações ou projetos (AP)

Este elemento engloba a participação em ações ou projetos de relevante interesse na perspetiva da missão e atribuições da DGADR **nos últimos 3 anos**. É considerado de relevante interesse:

I. Designação por despacho do Dirigente Máximo e participação em grupos de trabalho, projetos equipas, estudos e comissões;

II. Representação do órgão ou serviço ou do membro do Governo em reuniões no território nacional ou no estrangeiro;

III. Atividade de Docente em matérias relacionadas com a atividade da DGADR;

IV. Formador conferencista ou orador em matérias relacionadas com a atividade da DGADR (apresentar documento comprovativo);

V. Realização de ações de formação, na qualidade de formador interno, em contexto de trabalho (apresentar documento comprovativo);

VI. Tutoria de estágios curriculares ou profissionais;

VII. Autoria ou coautoria de livros, artigos ou outras publicações de carácter técnico;

VIII. Participação, como elemento efetivo, em júris de concurso.

A pontuação a atribuir será a seguinte:

Ações ou Projetos (AP) elencados nos pontos I a VIII	Valoração
Até 1 tipo de ação/projeto	1
Entre 2 e 4 tipos de ação/projetos	3
Mais de 4 tipos de ação/projetos de relevante interesse	5

Todas as referências às funções/atividades e participação em ações ou projetos de relevante interesse constantes do CV devem ser demonstradas de modo inequívoco, com indicação do período temporal e devidamente comprovadas.

3. Valorização Curricular (VC)

Neste fator é ponderada a frequência, **nos últimos três anos (de janeiro de 2023 a dezembro de 2025)**, de ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, incluindo, as frequentadas no exercício de cargos, funções ou atividades de dirigente ou outras de reconhecido interesse publico ou social que se relacionem com as funções exercidas.

Serão ainda consideradas as Habilitações Académicas superiores às exigíveis, desde que completadas **nos últimos 3 anos**, com reporte ao ano em avaliação, bem como cursos de pós-graduação e especialização universitária concluídas nesse período temporal e que se relacionem com as funções exercidas.

As participações a considerar devem ser comprovadas por certificado ou outro documento ou meio que informe da presença do trabalhador, com a indicação expressa da duração em horas. No caso de as ações de formação serem objeto de avaliação, só serão consideradas aquelas que tenham tido aproveitamento.

A pontuação a atribuir será a seguinte:

Valorização Curricular	Valoração
Frequência de formação profissional, nos últimos 3 anos, com duração inferior a 30 horas	1
Frequência de formação profissional, nos últimos 3 anos, entre 30 e 100 horas	3
Frequência de formação profissional, nos últimos 3 anos, superior a 100 horas	5

4. Exercício de Funções Dirigentes (EFD)

Neste fator é ponderado o exercício, **nos últimos 3 anos,** de cargos dirigentes (ainda que em regime de substituição), por período igual ou superior a 90 dias, entendendo-se como cargo dirigente os cargos de direção superior e intermédia, de gestor público e os chefes de equipa multidisciplinar.

É ainda ponderado o exercício de cargos ou funções, considerados de interesse público ou relevante interesse social, conforme definidos nos artigos 7.º e 8.º do despacho normativo n.º4-A/2010.

A pontuação a atribuir será a seguinte:

Exercício de Funções Dirigentes (EFD)	Valoração
Não exercício de cargos dirigentes ou outros de relevante interesse público ou social	1
Exercício de cargos dirigentes ou outros de relevante interesse público ou social por período até 2 anos	3
Exercício de cargos dirigentes ou outros de relevante interesse público ou social por período superior a 2 anos	5

B. Avaliação final

Nos termos do disposto no n.˚ 3 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.˚ 4-A/2010, a Avaliação Final resulta da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de ponderação curricular, nos seguintes termos:

a) Habilitações Académicas e Profissionais (HAP), ponderação 10%;

b) Experiência Profissional (EP), ponderação 55%;

c) A valorização Curricular (VC), ponderação 20%;

d) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, ponderação 15%.

A ponderação curricular resultará, assim, da aplicação da seguinte formula:

$$PC = (0{,}10 \times HAP) + [0{,}55 \times (0{,}6 \times FA + 0{,}4 \times AP)] + (0{,}20 \times VC) + (0{,}15 \times EFD)$$

Quando deva ser atribuída a pontuação 1 ao elemento da alínea d), as ponderações previstas nas outras alíneas são alteradas nos seguintes termos:

e)A ponderação prevista na alínea b) sobe para 60%;

f)ponderação prevista na alínea d) desce para 10%;

g)As ponderações previstas nas alíneas a) e c) mantêm-se.

PC = (0,10 x HAP) + [0,60 x (0,6 x FA + 0,4 x AP)] + (0,20 x VC) + (0,10 x EFD)

A ordenação da avaliação final é expressa nos termos do n.˚ 4 do artigo 50.º da LSIADAP.

Menção quantitativa	Menção qualitativa
Entre 4 e 5	Desempenho Muito Bom
Entre 3,500 e 3,999	Desempenho Bom
Entre 2 e 3,499	Desempenho Regular
Entre 1 e 1,999	Desempenho Inadequado

As regras de diferenciação de desempenhos (artigo 75.º Da LSIADAP) serão aplicadas à avaliação por ponderação curricular, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 43.º do SIADAP.

Assim,

Desempenho Bom – 30% do total dos trabalhadores avaliados

Desempenho Muito Bom – 30% do total dos trabalhadores avaliados

Desempenho Excelente – 10 % dos trabalhadores classificados com desempenho Muito Bom

O reconhecimento de desempenho Excelente deverá cumprir os critérios identificados nas orientações para o ano de 2025, na parte relativa ao reconhecimento de desempenho Excelente.

I.Valoração dos elementos de ponderação para as carreiras de grau de complexidade funcional 2

Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, Técnico de Informática e Assistente Técnico

A. Elementos de avaliação

1. Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)

Neste elemento serão consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.

Habilitações Profissionais (HAP)	Valoração
Habilitação inferior à legalmente exigida à data da integração na carreira *	1
Habilitação igual à legalmente exigida à data da integração na carreira	3
Habilitação superior à legalmente exigida à data da integração na carreira	5

*A aplicar em situações que resultem, nomeadamente, de reclassificações profissionais

2. Experiência Profissional (EP)

Para efeitos de avaliação da experiência profissional, será considerado o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos/funções dirigentes ou outras de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, nos últimos 3 anos.

A avaliação deste elemento assentará na análise de duas componentes, ponderadas do seguinte modo:

2.1. - Exercício de funções/atividades (FA) – Ponderação de 60%;
2.2. – Ações ou projetos (AP) – Ponderação de 40%.

2.1. Exercício de funções/atividades (FA)

Considera-se o tempo de exercício de funções/atividades relacionadas com a função exercida na DGADR (incluindo as funções de chefia/coordenação ou outras de relevante interesse publico ou social).

As funções ou atividades a considerar reportam-se ao âmbito do conteúdo funcional de grau de complexidade 2, conforme constante no anexo referido no nº 2 do artigo 88º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho bem como as exercidas na carreira de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação e de Técnico de Informática.

A pontuação a atribuir nesta componente será a seguinte:

Funções e Atividades (FA)	Valoração
Até 6 meses	1
De 6 a 30 meses	3
Mais de 30 meses	5

No caso do CV do(a) trabalhador(a) se enquadrar em mais que uma situação, aplica-se a situação mais favorável.

2.2. Ações ou projetos (AP)

Este elemento engloba a participação em ações ou projetos de relevante interesse na perspetiva da missão e atribuições da DGADR **nos últimos 3 anos.** É considerado de relevante interesse:

I. Designação por despacho do Dirigente Máximo e participação em grupos de trabalho ou projetos;

II. Realização de ações de formação, na qualidade de formador interno, em contexto de trabalho;

III. Participação, como elemento efetivo, em júris de concurso.

A pontuação a atribuir será a seguinte:

Ações ou Projetos (AP) elencados nos pontos I a VIII	Valoração
Até 1 tipo de ação/projeto	1
Entre 2 e 4 tipos de ação/projetos	3
Mais de 4 tipos de ação/projetos de relevante interesse	5

Todas as referências às funções/atividades e participação em ações ou projetos de relevante interesse constantes do CV devem ser demonstradas de modo inequívoco, com indicação do período temporal e devidamente comprovadas.

3. Valorização Curricular (VC)

Neste fator é ponderada a frequência, **nos últimos 3 anos (de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2025)**, de ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, incluindo, as frequentadas no exercício de cargos, funções ou atividades de chefia ou outras de reconhecido interesse publico ou social que se relacionem com as atribuições da DGADR ou com as funções exercidas.

Serão ainda consideradas as Habilitações Académicas superiores às exigíveis, desde que completadas nos **últimos 3 anos**, com reporte ao ano em avaliação, bem como cursos de pós-graduação e especialização universitária concluídas nesse período temporal e que se relacionem com as funções exercidas.

As participações a considerar devem ser comprovadas por certificado ou outro documento ou meio que informe da presença do trabalhador, com a indicação expressa da duração em horas.

A pontuação a atribuir será a seguinte:

Valorização Curricular	Valoração
Frequência de formação profissional, nos últimos 3 anos, com duração inferior a 30 horas	1
Frequência de formação profissional, nos últimos 3 anos, entre 30 e 100 horas	3
Frequência de formação profissional, nos últimos 3 anos, superior a 100 horas	5

4. Exercício de Funções de Chefia/Coordenação (EFD)

Neste fator é ponderado a chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou de funções de coordenação, nos **últimos 3 anos**.

É ainda ponderado o exercício de cargos ou funções, considerados de interesse público ou relevante interesse social, conforme definidos nos artigos 7.º e 8.º do despacho normativo n.º4-A/2010.

A pontuação a atribuir será a seguinte:

Exercício de Funções Dirigentes (EFD)	Valoração
Não exercício de cargos chefia/coordenação ou outros de relevante interesse público ou social	1
Exercício de cargos chefia/coordenação ou outros de relevante interesse público ou social pelo período de até 2 anos	3
Exercício de cargos chefia/coordenação ou outros de relevante interesse público ou social por período superior a 2 anos	5

B. Avaliação final

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, a Avaliação Final resulta da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de ponderação curricular, nos seguintes termos:

a)Habilitações Académicas e Profissionais (HAP), ponderação 10%;

b)Experiência Profissional (EP), ponderação 55%;

c)A valorização Curricular (VC), ponderação 20%;

d)O exercício de cargos chefia/coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, ponderação 15%.

A ponderação curricular resultará, assim, da aplicação da seguinte formula:

$$PC = (0{,}10 \times HAP) + [0{,}55 \times (0{,}6 \times FA + 0{,}4 \times AP)] + (0{,}20 \times VC) + (0{,}15 \times EFD)$$

Quando deva ser atribuída a pontuação 1 ao elemento da alínea d), as ponderações previstas nas outras alíneas são alteradas nos seguintes termos:

e)A ponderação prevista na alínea b) sobe para 60%;

f)A ponderação prevista na alínea d) desce para 10%;

g)As ponderações previstas nas alíneas a) e c) mantêm-se.

$$PC = (0{,}10 \times HAP) + [0{,}60 \times (0{,}6 \times FA + 0{,}4 \times AP)] + (0{,}20 \times VC) + (0{,}10 \times EFD)$$

A ordenação da avaliação final é expressa nos termos do n.˚ 4 do artigo 50.º da LSIADAP.

Menção quantitativa	Menção qualitativa
Entre 4 e 5	Desempenho Muito Bom
Entre 3,500 e 3,999	Desempenho Bom
Entre 2 e 3,499	Desempenho Regular
Entre 1 e 1,999	Desempenho Inadequado

As regras de diferenciação de desempenhos (artigo 75.º Da LSIADAP) serão aplicadas à avaliação por ponderação curricular, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 43.º do SIADAP.

Assim,

Desempenho Bom – 30% do total dos trabalhadores avaliados

Desempenho Muito Bom – 30% do total dos trabalhadores avaliados

Desempenho Excelente – 10 % dos trabalhadores classificados com desempenho Muito Bom

O reconhecimento de desempenho Excelente deverá cumprir os critérios identificados nas orientações para o ano de 2025, na parte relativa ao reconhecimento de desempenho Excelente.

I.Valoração dos elementos de ponderação para as carreiras de grau de complexidade funcional 1

Assistente Operacional e Fiscal de Obras

A. Elementos de avaliação

1. Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)

Neste elemento serão consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)	Valoração
Habilitação inferior à legalmente exigida à data da integração na carreira *	1
Habilitação igual à legalmente exigida à data da integração na carreira	3
Habilitação superior à legalmente exigida à data da integração na carreira	5

*A aplicar em situações que resultem, nomeadamente, de reclassificações profissionais

2. Experiência Profissional (EP)

Para efeitos de avaliação da experiência profissional, será considerado o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos/funções dirigentes ou outras de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

A avaliação deste elemento assentará na análise de duas componentes, ponderadas do seguinte modo:

2.1. - Exercício de funções/atividades (FA) – Ponderação de 60%;

2.2. – Ações ou projetos (AP) – Ponderação de 40%.

2.1. Exercício de funções/atividades (FA)

Considera-se o tempo de exercício de funções/atividades relacionadas com as funções desempenhadas na DGADR (incluindo as funções de chefia/coordenação ou outras de relevante interesse publico ou social).

As funções ou atividades a considerar reportam-se ao âmbito do conteúdo funcional de grau de complexidade 2, conforme constante no anexo referido no nº 2 do artigo 88º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho bem como as exercidas na carreira de Fiscal de Obras.

A pontuação a atribuir nesta componente será a seguinte:

Funções e Atividades (FA)	Valoração
Até 6 meses	1
De 6 a 30 meses	3
Mais de 30 meses	5

No caso do CV do(a) trabalhador(a) se enquadrar em mais que uma situação, aplica-se a situação mais favorável.

2.2. Ações ou projetos (AP)

Este elemento engloba a participação em ações ou projetos de relevante interesse na perspetiva da missão e atribuições da DGADR **nos últimos 3 anos**. É considerado de relevante interesse:

I. Designação por despacho do Dirigente Máximo e participação em grupos de trabalho ou projetos;

II. Realização de ações de formação, na qualidade de formador interno, em contexto de trabalho;

III. Participação, como elemento efetivo, em júris de concurso.

A pontuação a atribuir será a seguinte:

Ações ou Projetos (AP) elencados nos pontos I a VIII	Valoração
Sem participação em ações/projetos	1
Até 2 tipos de ação/projetos	3
Mais de 3 tipos de ação/projetos	5

Todas as referências às funções/atividades e participação em ações ou projetos de relevante interesse constantes do CV devem ser demonstradas de modo inequívoco, com indicação do período temporal e devidamente comprovadas.

3. Valorização Curricular (VC)

Neste fator é ponderada a frequência, **nos últimos três anos (de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2025)**, de ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, incluindo, as frequentadas no exercício de cargos, funções ou atividades de dirigente ou outras de reconhecido interesse publico ou social que se relacionem com as atribuições da DGADR ou com as funções exercidas.

Serão ainda consideradas as Habilitações Académicas superiores às exigíveis, desde que completadas nos **últimos 3 anos**, com reporte ao ano em avaliação, bem como cursos de pós-graduação e especialização universitária concluídas nesse período temporal e que se relacionem com as funções exercidas.

As participações a considerar devem ser comprovadas por certificado ou outro documento ou meio que informe da presença do trabalhador, com a indicação expressa da duração em horas.

A pontuação a atribuir será a seguinte:

Valorização Curricular	Valoração
Frequência de formação profissional, nos últimos 3 anos, com duração inferior a 30 horas	1
Frequência de formação profissional, nos últimos 3 anos, entre 30 e 100 horas	3
Frequência de formação profissional, nos últimos 3 anos, superior a 100 horas	5

4. Exercício de Funções de Chefia/Coordenação (EFD)

Neste fator é ponderado a chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou funções de coordenação, nos **últimos 3 anos**.

É ainda ponderado o exercício de cargos ou funções, considerados de interesse público ou relevante interesse social, conforme definidos nos artigos 7.º e 8.º do despacho normativo n.º4-A/2010.

A pontuação a atribuir será a seguinte:

Exercício de Funções Dirigentes (EFD)	Valoração
Não exercício de cargos chefia/coordenação ou outros de relevante interesse público ou social	1
Exercício de cargos chefia/coordenação ou outros de relevante interesse público ou social pelo período até 2 anos	3
Exercício de cargos chefia/coordenação ou outros de relevante interesse público ou social por período superior a 2 anos	5

B. Avaliação final

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 9.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, a Avaliação Final resulta da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjuntos de elementos de ponderação curricular, nos seguintes termos:

a)Habilitações Académicas e Profissionais (HAP), ponderação 10%;

b)Experiência Profissional (EP), ponderação 55%;

c)A valorização Curricular (VC), ponderação 20%;

d)O exercício de cargos chefia/coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, ponderação 15%.

A ponderação curricular resultará, assim, da aplicação da seguinte formula:

$$PC = (0{,}10 \times HAP) + [0{,}55 \times (0{,}6 \times FA + 0{,}4 \times AP)] + (0{,}20 \times VC) + (0{,}15 \times EFD)$$

Quando deva ser atribuída a pontuação 1 ao elemento da alínea d), as ponderações previstas nas outras alíneas são alteradas nos seguintes termos:

e)A ponderação prevista na alínea b) sobe para 60%;

f)A ponderação prevista na alínea d) desce para 10%;

g)As ponderações previstas nas alíneas a) e c) mantêm-se.

$$PC = (0{,}10 \times HAP) + [0{,}60 \times (0{,}6 \times FA + 0{,}4 \times AP)] + (0{,}20 \times VC) + (0{,}10 \times EFD)$$

A ordenação da avaliação final é expressa nos termos do n.˚ 4 do artigo 50.º da LSIADAP.

Menção quantitativa	Menção qualitativa
Entre 4 e 5	Desempenho Muito Bom
Entre 3,500 e 3,999	Desempenho Bom
Entre 2 e 3,499	Desempenho Regular
Entre 1 e 1,999	Desempenho Inadequado

As regras de diferenciação de desempenhos (artigo 75.º Da LSIADAP) serão aplicadas à avaliação por ponderação curricular, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 43.º do SIADAP.

Assim,

Desempenho Bom – 30% do total dos trabalhadores avaliados

Desempenho Muito Bom – 30% do total dos trabalhadores avaliados

Desempenho Excelente – 10 % dos trabalhadores classificados com desempenho Muito Bom

O reconhecimento de desempenho Excelente deverá cumprir os critérios identificados nas orientações para o ano de 2025, na parte relativa ao reconhecimento de desempenho Excelente.