

## Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho

Reunião do Conselho Coordenador da Avaliação

### Definição de critérios para a gestão e avaliação do desempenho para o ano de 2025

Ata n.º 1/2025

Aos vinte e sete dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas dezasseis horas, reuniu *online*, através da aplicação *Microsoft Teams*, o Conselho Coordenador da Avaliação da Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E. (doravante designado CCA), convocado pelo Sr. Presidente do Conselho de Administração, Alexandre Manuel Nobre da Silva Pais, que assume a qualidade de Presidente do CCA, na qual estiveram presentes os seguintes elementos:

- Esmeralda Maria Dias de Castro Paupério Vila Pouca, Vogal do Conselho de Administração;
- Sónia Cristina Galego Teixeira, Vogal do Conselho de Administração;
- Isabel Esperança Cruz Duarte dos Santos Castro, Diretora de Pessoas;
- Flávio António Castelo Silva, Diretor de Gestão;
- António Manuel Gonçalves de Carvalho, Diretor do Museu Nacional de Arqueologia;
- António Manuel Torres da Ponte; Diretor do Museu Nacional de Soares dos Reis;
- Vítor Manuel da Silva Dias, Diretor do Museu Nacional de Conímbriga;
- Sandra Maria Fonseca Leandro de Sousa Neves, Diretora do Museu Nacional Frei Manuel do Cenáculo.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

- 1 – Informações prévias;
- 2 - Designação do secretário do CCA;
- 3 - Diretrizes e orientações para a aplicação do SIADAP 3, no que respeita à fixação de objetivos e escolha de competências para o ano de 2025;
- 4 - Aplicação das percentagens de diferenciação do desempenho (“quotas”);

- 5 - Fixação de critérios de desempate;
- 6 - Definição dos grupos de trabalhadores com avaliação só por competências no ano de 2025;
- 7 - Aprovação dos critérios de ponderação curricular e respetiva valoração para o ano de 2025;
- 8 - Definição das ausências que devem ser consideradas significativas para efeitos do apuramento do trabalho realmente prestado pelo avaliado, ou seja, o que deve ser considerado para efeitos de ‘serviço efetivo’;
- 9 - Critérios para a validação das propostas com a menção de “Bom” e de “Muito Bom”;
- 10 - Critérios para a validação das propostas com a menção de “Excelente”;
- 11 – Outros assuntos.

Verificando-se a existência de *quórum*, pelo Presidente do CCA, foi iniciada a sessão, relembrando a ordem de trabalhos apresentada, a qual foi aprovada por unanimidade.

#### **Ponto um – Informações prévias**

Deu-se início aos trabalhos com uma breve introdução efetuada pelo Presidente do CCA, que começou por salientar a importância da implementação do Sistema de Avaliação e Desempenho. O Presidente do CCA sublinhou, igualmente, que a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, tem sofrido várias alterações legislativas, sendo a mais recente e significativa, a introduzida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.

Esta mais recente alteração, entre outras modificações, introduziu novas percentagens de quotas para as avaliações de desempenho no âmbito do subsistema do SIADAP 3 (referente aos trabalhadores) e novas menções quantitativas e qualitativas.

#### **Ponto dois - Designação do secretário do CCA**

O CCA deliberou, por unanimidade, designar como secretário do CCA, o Coordenador da Direção de Pessoas, Augusto Manuel da Ascensão Vitória, em consonância com o disposto no n.º 1, do artigo 21.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual, o qual não tem direito a voto.

**Ponto três - Diretrizes e orientações para a aplicação do SIADAP 3, no que respeita à fixação de objetivos e escolha de competências para o ano de 2025**

O CCA deliberou, para efeitos de avaliação do desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3), que:

1. Deverá haver harmonização na definição dos objetivos, nos indicadores de medida e nos critérios de superação, de forma a evitar desigualdades entre os trabalhadores;
2. A definição dos objetivos deve ocorrer durante o primeiro semestre, devendo estes estar alinhados com a estratégia definida pelo Conselho de Administração da MMP, E.P.E. e com os planos de atividades dos Museus e Monumentos de Portugal;
3. Os objetivos devem ser:
  - a) Coerentes, específicos, claros e precisos;
  - b) Mensuráveis;
  - c) Atingíveis e superáveis;
  - d) Realistas;
  - e) Calendarizados;
  - f) Proporcionais entre os resultados a atingir e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos;
4. Por sua vez os indicadores de medida devem ser:
  - a) Credíveis;
  - b) Fáceis de recolher;
  - c) Claros;
  - d) Comparáveis;
  - e) Permitir a medição efetiva dos resultados que se pretendem alcançar.
5. O CCA fixou o número mínimo de três objetivos e o máximo de cinco objetivos e o número mínimo de cinco competências e o máximo de sete competências. Para os resultados a obter em cada objetivo são fixados indicadores de medida de desempenho e critério de superação, não devendo ultrapassar o número de dois que, obrigatoriamente, contemplem a possibilidade de superação;

6. O CCA recomenda a existência de, pelo menos, um objetivo de responsabilidade partilhada sempre que esteja implícito o desenvolvimento de um trabalho de equipa. Nestes casos, o avaliador deverá, na ficha de avaliação, identificar que o objetivo é partilhado e enunciar os outros avaliados que compõem a equipa;
7. Não existindo consenso sobre a definição dos parâmetros de avaliação prevalece a decisão do avaliador. Contudo, o avaliado deve justificar expressamente na ficha de avaliação os motivos que fundamentam a sua discordância;
8. Cada objetivo deve ser avaliado numa escala de três níveis (superado - 5, atingido - 3 e não atingido - 1), resultando a pontuação final do parâmetro “resultados”, da média aritmética das pontuações obtidas em todos os objetivos;
9. Na fase de avaliação, os avaliadores devem não só fundamentar as avaliações de desempenho de “Muito Bom”, “Bom” e “Inadequado”, bem como assegurar que as mesmas estão suportadas em evidências, garantindo uma justa e efetiva avaliação, não colocando em causa o cumprimento das quotas superiormente atribuídas;
10. A avaliação do parâmetro “Competências” assenta em competências transversais nucleares e transversais funcionais, constantes do anexo à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro. As competências transversais nucleares são as competências que traduzem a visão, os valores e a cultura da Administração Pública, num contexto presente e prospetivo, aplicáveis a todas as carreiras e cargos. As competências transversais funcionais são as competências específicas, associadas às áreas de atividade e/ou a postos de trabalho dependentes do contexto funcional, aplicáveis a todas as carreiras e cargos;
11. O CCA deliberou que são competências transversais nucleares (e, portanto, obrigatoriamente, contratualizadas) as seguintes competências:
  - 11.1. Orientação para o serviço público;
  - 11.2. Orientação para resultados;
12. É obrigatória a escolha da competência “Coordenação de equipas” para os trabalhadores da categoria de Coordenador Técnico, da carreira de Assistente Técnico, que se encontrem em efetivas funções de coordenação;

13. A cada competência estão associados três comportamentos, que constam do anexo à referida Portaria, identificados por grau de complexidade funcional das carreiras e ou categorias, padronizados de acordo com níveis de exigência;
14. Quando um ou mais comportamentos associados à competência não se mostre o mais adequado à realização dos objetivos acordados no parâmetro «Resultados», avaliador e avaliado, por acordo, procedem à sua substituição por outro, da mesma componente, que lhe esteja associado no Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP), prevalecendo, em caso de falta de acordo, a decisão do avaliador. De entre as competências definidas para o trabalhador, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação;
15. Cada competência é valorada numa escala de três níveis (demonstrada a um nível elevado – 5, demonstrada – 3 e não demonstrada ou inexistente – 1), resultando a pontuação final a atribuir no parâmetro “competências” da média aritmética das pontuações atribuídas a todas elas. A classificação da competência objeto de ação de formação é majorada em 1 nível, até à pontuação máxima de 5, quando a avaliação obtida na formação correspondente seja positiva;
16. A classificação final, como resultado da média ponderada das pontuações obtidas, deverá incidir sobre a ponderação de 60% para o parâmetro “resultados” e de 40% para o parâmetro “competências”, no caso do SIADAP 3;
17. A avaliação final é expressa nas seguintes menções:
  - Muito bom — Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
  - Bom — Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
  - Regular — Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
  - Inadequado — Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador.

As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

**Ponto quatro - Aplicação das percentagens de diferenciação do desempenho (“quotas”)**

Relativamente às quotas a aplicar no ciclo avaliativo do ano de 2025, a mesma deve respeitar o disposto no artigo 75.º da citada Lei n.º 66-B/2007, mais propriamente a percentagem máxima de 30% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho de “Muito Bom” e de “Bom”, e de entre as menções de “Muito Bom”, 10% para o reconhecimento do “Desempenho de Excelente”.

O universo de incidência das percentagens é constituído pelos trabalhadores a desempenhar funções na MMP, E.P.E. que reúnam os requisitos de avaliação e pelos trabalhadores que requeiram avaliação por ponderação curricular.

**Ponto cinco - Fixação de critérios de desempate**

O CCA deliberou, por unanimidade, que os critérios de desempate a ter em consideração entre trabalhadores que tenham obtido a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente:

- 1.º Avaliação obtida no parâmetro de “Resultados”;
- 2.º Avaliação no parâmetro “Competências”;
- 3.º Classificação da última avaliação de desempenho quantitativa;
- 4.º Tempo de serviço relevante na carreira;
- 5.º Tempo de serviço no exercício de funções públicas;
- 6.º Maior número de pontos desde a última progressão, caso não tenha beneficiado deste critério de desempate no biénio anterior;
- 7.º Nível remuneratório detido por ordem crescente (do mais baixo para o mais alto).

**Ponto seis - Definição dos grupos de trabalhadores com avaliação só por competências no ano de 2025**

1. Para as carreiras gerais de Assistente Operacional, Assistente Técnico (com exceção da categoria de coordenador técnico) e Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, e considerando a possibilidade prevista no artigo 45.º-A, por força do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que efetua um aditamento ao Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro,

na redação atual), o CCA pronunciou-se positivamente sobre a avaliação do desempenho das referidas carreiras incidir unicamente sobre o parâmetro “competências” desde que, cumulativamente, as atividades ou tarefas desenvolvidas sejam maioritariamente caracterizadas como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas, deixando, deste modo, de serem definidos objetivos;

2. No caso da adoção da avaliação com base nas “competências”, o CCA deliberou, ainda, fixar o número mínimo de 8 (oito) competências e o máximo de 10 (dez) competências;
3. O CCA deliberou que são competências transversais nucleares (e, portanto, obrigatoriamente, contratualizadas) as seguintes competências:
  - 3.1. Orientação para o serviço público;
  - 3.2. Orientação para a colaboração
  - 3.3. Orientação para resultados;
4. Mais deliberou que, relativamente às competências transversais funcionais, o avaliador deve obrigatoriamente escolher a competência Comunicação.
5. A avaliação final resulta da média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências contratualizadas;
6. A avaliação apenas pelo parâmetro "competências" trata-se de uma possibilidade e não de uma imposição, ficando ao critério do avaliador adotar, ou não, este tipo de avaliação.

**Ponto sete - Aprovação dos critérios de ponderação curricular e respetiva valoração para o ano de 2025**

Cumprindo com o disposto no n.º 4, do artigo 43.º da referida Lei 66-B/ 2007, conjugado com o Despacho Normativo 4-A/2010, de 8 de fevereiro, o CCA deliberou aprovar, por unanimidade, os critérios de Ponderação Curricular e a respetiva valoração para ano avaliativo de 2025, que constam do anexo 1.

**Ponto oito - Definição das ausências que devem ser consideradas significativas para efeitos do apuramento do trabalho efetivamente prestado pelo avaliado, ou seja, o que deve ser considerado para efeitos de 'serviço efetivo'**

Neste ponto, a Diretora de Pessoas esclareceu que, nos termos da alínea c), do artigo 4.º da mencionada Lei n.º 66-B/2007, "serviço efetivo" é o trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços. Saliu que são requisitos funcionais para efeitos de avaliação, por um lado, a existência de uma relação jurídica de emprego público com, pelo menos, 6 (seis) meses e, por outro lado, o correspondente serviço efetivo, pelo que se torna necessário apurar quais as ausências que devem ser descontadas, para efeitos do apuramento deste critério mínimo de 6 (seis) meses de serviço efetivo, no ciclo avaliativo. Após discussão, e atenta a noção legal de "serviço efetivo", mais concretamente a expressão "trabalho realmente prestado", o CCA deliberou, por unanimidade, o seguinte:

Para o apuramento do total de dias de serviço efetivo, prestado pelo trabalhador no ciclo avaliativo em avaliação, são descontados, nomeadamente, os dias de licenças sem remuneração, licença de parentalidade, o exercício de funções em cargos dirigentes ou em Gabinetes dos Membros do Governo, ou outras instituições de natureza pública ou privada, bem como os dias em que os trabalhadores possam estar ausentes do serviço por motivo que não lhes seja imputável, como por exemplo a doença prolongada.

**Ponto nove - Critérios para a validação das propostas com menção de "Bom" e de "Muito Bom"**

De acordo com o disposto na alínea d), do n.º 1, do artigo 58.º da citada Lei n.º 66-B/2007, incumbe ao CCA garantir o rigor da avaliação e a diferenciação de desempenhos, bem como a validação das avaliações de desempenho de "Muito Bom", "Bom" ou "Inadequado" e o reconhecimento do "Desempenho Excelente".

Após discussão, o CCA deliberou, por unanimidade, que para efeitos de validação da atribuição da menção de "Bom", as respetivas propostas de avaliação com a menção quantitativa mínima de 3,500 pontos, devem ser devidamente fundamentadas, de forma concreta e clara, suportadas com evidências que sustentem a proposta apresentada, respeitando os seguintes termos:

1. Avaliação mediante a contratualização de “resultados” e “competências”:
  - 1.1. Todos os objetivos cumpridos.
  - 1.2. Todas as competências demonstradas.
2. Avaliação mediante a contratualização apenas de “competências”:
  - 2.1. Mínimo de 4 competências demonstradas a nível elevado;
  - 2.2. Todas as restantes competências demonstradas.

O CCA deliberou, por unanimidade, para efeitos de validação da atribuição da menção de “Muito Bom”, as respetivas propostas de avaliação com a menção quantitativa mínima de 4,000 pontos, devem especificar de forma concreta e clara os respetivos fundamentos e análise do impacto do desempenho, sendo de evidenciar o seguinte:

- i) Contributos, com impacto significativo e direto, para o cumprimento dos objetivos da MMP, E.P.E. ou indicadores de desempenho, que chamem particularmente a atenção, em termos qualitativos e quantitativos, com evidência do seu contributo para a prossecução da atividade desenvolvida por esta entidade;
- ii) Contributos em áreas novas e/ou de impacto direto para a imagem da MMP, E.P.E., nomeadamente no que se refere à prestação de apoio aos seus utilizadores externos e internos, conforme alínea l) e m), do artigo 4.º da mesma Lei n.º 66-B/2007, respeitando os seguintes termos:

1. Avaliação mediante a contratualização de “resultados” e “competências”:
  - 1.1. No caso de terem sido fixados 3 (três) objetivos, 1 (um) deles deve ser obrigatoriamente superado e os restantes cumpridos.
  - 1.2. No caso de terem sido fixados 4 (quatro) ou 5 (cinco) objetivos, 2 (dois) deles devem ser obrigatoriamente superados e os restantes cumpridos.
2. Avaliação mediante a contratualização apenas de “competências”:
  - 2.1. Mínimo de 6 competências demonstradas a nível elevado;
  - 2.2. Todas as restantes competências demonstradas.

**Ponto dez - Critérios para a validação das propostas com menção de “Excelente”**

O reconhecimento de excelência tem por base um carácter verdadeiramente distintivo que significa a evidenciação de comportamentos e atitudes que se destacam do padrão

médio de desempenho exigível aos trabalhadores que possuam já um desempenho considerado de Muito Bom.

A proposta de reconhecimento de excelência pode ser formulada tanto pelo avaliador como pelo avaliado, neste último caso somente na fase de autoavaliação.

Assim, o CCA deliberou, por unanimidade, que o reconhecimento da menção “Excelente”, no âmbito das menções de “Muito Bom”, está condicionado à prévia aprovação desta última menção nos termos da presente ata e, subsequentemente, ao reconhecimento, pelo CCA, do excepcional contributo do trabalhador em áreas novas e ou de impacte para a imagem da MMP, E.P.E. e/ou no desenvolvimento de trabalhos/projetos de elevada complexidade que chamem particularmente a atenção em termos qualitativos e quantitativos, com relevante contributo para esta entidade, nos termos do n.º 2, do artigo 51.º da referida Lei n.º 66-B/2007.

Adicionalmente, destacam-se os projetos inovadores que excedam o que inicialmente foi planeado para esse projeto, resultando numa mais-valia inequívoca para a MMP, E.P.E. nas suas várias áreas de atuação.

#### **Ponto onze – Outros assuntos**

Neste ponto, não houve qualquer assunto abordado.

E nada mais havendo a tratar o Presidente do CCA deu por finda a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que foi lida e vai ser assinada, de forma digital, por todos os membros efetivos do CCA, podendo as respetivas datas de assinatura não serem coincidentes.

O Presidente do CCA,

Assinado por: **ALEXANDRE MANUEL NOBRE DA  
SILVA PAIS**  
Num. de Identificação: 07775939  
Data: 2025.05.28 07:06:58+01'00'

Alexandre Manuel Nobre da Silva Pais

A Vogal do Conselho de Administração,

Assinado por: **ESMERALDA MARIA DIAS DE  
CASTRO PAUPÉRIO VILA POUÇA**  
Num. de Identificação: 05813067  
Data: 2025.05.28 07:05:06+01'00'

Esmeralda Maria Dias de Castro Paupério Vila Pouça

A Vogal do Conselho de Administração,

Assinado por: **SÓNIA CRISTINA GALEGO TEIXEIRA**  
Num. de Identificação: 10537885  
Data: 2025.05.28 07:03:25+01'00'

Sónia Cristina Galego Teixeira

A Diretora de Pessoas,

Assinado por: **Isabel Esperança Cruz Duarte dos Santos Castro**  
Num. de Identificação: 07689471  
Data: 2025.05.27 19:42:43+01'00'

Isabel Esperança Cruz Duarte dos Santos Castro

O Diretor de Gestão,

FLÁVIO ANTÓNIO CASTELO SILVA  
Assinado de forma digital por  
FLÁVIO ANTÓNIO CASTELO SILVA  
Dados: 2025.05.28 08:43:31 +01'00'

Flávio António Castelo Silva

O Diretor do Museu Nacional de Arqueologia,

Assinado por: **ANTÓNIO MANUEL GONÇALVES DE  
CARVALHO**  
Num. de Identificação: 06481112  
Data: 2025.05.29 00:22:52+01'00'

António Manuel Gonçalves de Carvalho

O Diretor do Museu Nacional de Soares dos Reis,

Assinado por: **ANTÓNIO MANUEL TORRES DA PONTE**  
Num. de Identificação: 09065856  
Data: 2025.05.28 09:45:32+01'00'

António Manuel Torres da Ponte

O Diretor do Museu Nacional de Conímbriga,

Assinado por: **VÍTOR MANUEL DA SILVA DIAS**  
Num. de Identificação: 09801122  
Data: 2025.05.28 12:17:35+01'00'

Vítor Manuel da Silva Dias

A Diretora do Museu Nacional Frei Manuel do Cenáculo,

Assinado por: **SANDRA MARIA FONSECA  
LEANDRO DE SOUSA NEVES**  
Num. de Identificação: 09031035  
Data: 2025.05.29 07:46:31+01'00'

Sandra Maria Fonseca Leandro de Sousa Neves,

O Secretário do CCA,

Augusto Manuel da Ascensão Vitória

## Anexo 1

### **Critérios para a ponderação curricular e respetiva valoração Carreiras Gerais e carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação**

Considerando as situações legalmente previstas em que não seja possível proceder à avaliação de desempenho dos trabalhadores, estes podem requerer a sua avaliação anual, que se traduz na ponderação do respetivo currículo, conforme o disposto no n.º 7, do artigo 42.º e no n.º 1, do artigo 43.º, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 dezembro, na sua redação atual, a realizar de acordo com os critérios previamente aprovados pelo Conselho Coordenador de Avaliação (CCA).

O Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, veio estabelecer critérios uniformes para todos os serviços da Administração Pública no que se refere à avaliação por ponderação curricular, quando haja lugar a este mecanismo de ponderação curricular dos trabalhadores da MMP, EPE.

Assim, cumprindo com o disposto no n.º 4, do artigo 43.º da referida Lei n.º 66-B/2007, conjugada com o Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, o CCA, aprovou, por unanimidade, os critérios de Ponderação Curricular e a respetiva valoração para ano avaliativo de 2025, nos seguintes termos:

#### **1 Elementos da ponderação curricular**

1.1 Na realização da ponderação curricular são considerados, obrigatoriamente, os seguintes elementos:

1.1.1 Habilitação Académica e Profissional (HAP);

1.1.2 Experiência Profissional (EP);

1.1.3 Valorização Curricular (VC);

1.1.4 Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social (ECF).

1.2 Cada um dos elementos é avaliado com uma pontuação de 1, 3 e 5.

## 2. Avaliação final da ponderação curricular (PC):

2.1. A avaliação final da ponderação curricular é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos avaliados e é expressa de 1 (um) a 5 (cinco) valores. As ponderações são as seguintes:

- 2.1.1. Habilitações académicas e profissionais (HAP) – 10%;
- 2.1.2. Experiência profissional (EP) – 55%;
- 2.1.3. Valorização curricular (VC) – 20%;
- 2.1.4. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público (ECF) – 15%

$$PC = (0,10 * HAP) + (0,55 * EP) + (0,20 * VC) + (0,15 * ECF)$$

2.2. Nas situações em que o elemento ECF seja valorado com 1 ponto, a ponderação deste parâmetro passa a ser de 10% e o elemento “experiência profissional” passa a ter a ponderação de 60% (n.º 4, do artigo 9.º do referido Despacho Normativo), e passa a usar-se a seguinte fórmula:

**Se EFC = 1**

$$PC = (0,10 * HAP) + (0,60 * EP) + (0,20 * VC) + (0,10 * ECF)$$

2.3 Expressão Qualitativa Avaliação Final:

Desempenho Muito Bom	de 4 a 5
Desempenho Bom	de 3,500 a 3,999
Desempenho Regular	de 2 a 3,499
Desempenho inadequado	de 1 a 1,999

2.4 A ponderação curricular é requerida pelo trabalhador, até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação, por via de requerimento apresentado ao Presidente do Conselho de Administração da MMP, E.P.E., acompanhado da documentação que o trabalhador considere relevante, podendo juntar declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

## 3. Habilitações académicas e profissionais (HAP):

3.1. Entende-se por **habilitação académica** apenas a habilitação que corresponda a grau académico (**Bacharelato, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento**) ou que a este seja equiparada (**Ensino Básico - 1.º, 2.º, 3.º ciclos e Ensino Secundário**). Não se considera grau

académico: pós-graduação, *MBA* e outros de natureza idêntica;

- 3.2. Entende-se por **habilitação profissional** a habilitação que corresponda a **curso** legalmente assim considerado ou equiparado;
- 3.3. Na valoração das habilitações académicas e/ou das habilitações profissionais são consideradas as habilitações **legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira**;
- 3.4. Este elemento será valorado do seguinte modo:

HAP	Pontuação
Titularidade de habilitação legalmente considerada ou equiparada, inferior ao legalmente exigido à data da integração do trabalhador na carreira	1
Titularidade de habilitação legalmente considerada ou equiparada, legalmente exigido à data da integração do trabalhador na carreira	3
Titularidade de habilitação legalmente considerada ou equiparada, superior ao atualmente exigido para a integração do trabalhador na carreira	5

#### 4. Experiência Profissional (EP):

- 4.1. A experiência profissional pondera e valora o desempenho de funções ou atividades no ano a que se refere a avaliação;
- 4.2. A experiência profissional é declarada pelo requerente, com descrição das funções exercidas e indicação das ações ou projetos de relevante interesse, desde que devidamente confirmadas pela entidade onde foram exercidas as funções e/ou atividades, com relevância na área da Cultura enquadradas no âmbito das atribuições da MMP, E.P.E.;
- 4.3. São consideradas ações ou projetos de relevante interesse, designadamente:
  - 4.3.1. Participação em grupos de trabalho no âmbito das atribuições da MMP, E.P.E. e/ou de reconhecido interesse público ou relevante interesse social e cultural;
  - 4.3.2. Participação em estudos, publicações ou projetos no âmbito das atribuições do MMP, E.P.E. e/ou de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;
  - 4.3.3. Atividade de formador, no âmbito das atribuições da MMP, E.P.E.;
  - 4.3.4. Atividade de orador em conferências, seminários, palestras, entre outras atividades de idêntica natureza, no âmbito das atribuições da MMP, E.P.E.;

4.4. A EP é avaliada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{2A + B + C}{4}$$

4

4.5. A valoração final do elemento Experiência Profissional (EP), será feita nos seguintes termos:

Nota de 4 a 5 valores	5
Nota de 2 a 3,999 valores	3
Nota de 1 a 1,999 valores	1

Sendo que:

		Pontuação
<b>A</b>	Funções exercidas na área da Cultura enquadradas no âmbito das atribuições da MMP, E.P.E. até 3 anos	1
	Funções exercidas na área da Cultura enquadradas no âmbito das atribuições da MMP, E.P.E. de 3 a 6 anos	3
	Funções exercidas na área da Cultura enquadradas no âmbito das atribuições da MMP, E.P.E. superior a 6 anos	5

<b>B</b>	Não participação em grupos de trabalho, estudos, publicações ou projetos	1
	Participação em grupos de trabalho, estudos, publicações ou projetos, no âmbito das atribuições da MMP, E.P.E.	3
	Coordenação de grupos de trabalho, estudos ou projetos, no âmbito das atribuições da MMP, E.P.E. e/ou de reconhecido interesse público e/ou mais de 1 participação em publicações	5

<b>C</b>	Não exercício da atividade de formador/orador, no âmbito das atribuições da MMP, E.P.E.	1
	Atividade de orador num evento e/ou de formador inferior a 30 horas, no âmbito das atribuições da MMP, E.P.E.	3
	Atividade de orador em mais do que um evento e/ou formador superior ou igual a 30 horas, no âmbito das atribuições da MMP, E.P.E.	5

## 5. Valorização Curricular (VC):

5.1. Na valorização curricular é considerada a participação em ações de formação (congressos, seminários, oficinas de trabalho (*workshops*), cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios) e estágios em áreas relevantes para a MMP, E.P.E., adequadas ao posto de trabalho do trabalhador e realizadas nos três anos anteriores ao ciclo avaliativo.

5.2. Este elemento será valorado do seguinte modo:

VC	Pontuação
Participação em ações de formação e/ou estágios nos últimos 3 anos com duração total inferior a 60 horas	1
Participação em ações de formação e/ou estágios nos últimos 3 anos com duração total inferior a 120 horas e igual ou superior a 60 horas	3
Participação em ações de formação e/ou estágios nos últimos 3 anos com duração total igual ou superior a 120 horas, e/ou posse de pós-graduação, MBA ou cursos de especialização	5

No caso da declaração de participação na ação de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma:

- 1 dia = 7 horas;
- 1 semana (5 dias) = 35 horas;
- 1 mês (22 dias) = 154 horas.

**6. Exercício de cargos dirigentes/chefias/coordenação ou outras funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social – ECF:**

6.1. Neste fator é considerado o exercício de cargos dirigentes entendendo-se como cargo dirigente os cargos de gestor público, de direção superior e intermédia ou outros cargos equiparados a cargos de direção superior e intermédia de 1º e 2º graus. É, ainda, considerado o exercício de outros cargos ou funções de relevante interesse público, como titular de órgão de soberania, de outros cargos políticos, exercício de cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados, de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania ou de apoio dos órgãos das regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, ou de relevante interesse social, como atividade de dirigente sindical e/ou cargos e funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social (IPSS);

6.2. A valoração é feita nos seguintes termos:

ECF	Pontuação
Sem exercício de cargos dirigentes ou funções de relevante interesse público ou relevante interesse social	1

Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou relevante interesse social por um período inferior a 6 anos, ainda que interpolados	3
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou relevante interesse social por um período igual ou superior a 6 anos, ainda que interpolados	5

7. Todos os elementos devem ser declarados no respetivo currículo e demonstrados através de documentos comprovativos com a indicação do período temporal e demais informações consideradas importantes.
  
8. Diferenciação de desempenhos: as avaliações resultantes da ponderação terão de respeitar as regras relativas à diferenciação de desempenhos: percentagem de 30% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho “Bom” e “Muito Bom”, de entre estas, 10% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de “Desempenho Excelente” (Cfr. n.º 3, do artigo 43.º e artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

Aprovado em reunião de CCA, de 27 de maio de 2025