

Anexo 8 da ata da reunião do CCA de 22/12/2025

**Critérios para proceder à avaliação do desempenho por ponderação curricular
nos termos do n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B-2007, de 28 de dezembro**

A avaliação de desempenho por avaliação por ponderação curricular é estabelecida nos termos dos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Tal como estabelece o n.º 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a trabalhadora ou o trabalhador que não reúna os requisitos necessários à realização da avaliação e não tenha avaliação anterior para relevar ou pretenda a sua alteração, deve requerer a realização de avaliação por ponderação curricular.

A avaliação por ponderação curricular é diferenciada por graus de complexidade funcional e funções desempenhadas e traduz-se na avaliação do currículo do trabalhador ou da trabalhadora, referente aos últimos três anos, sendo considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional e a valorização curricular;
- c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical [Cf. n.º 1, art.º 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro].

Para efeitos de ponderação curricular, a trabalhadora ou o trabalhador solicita, até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação, em requerimento apresentado à dirigente máxima do serviço competente, acompanhado da documentação considerada relevante, podendo juntar declaração do exercício de funções sindicais [Cf. n.º 2 do art.º 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro].

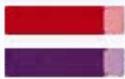
A avaliação por ponderação curricular é realizada pela pessoa imediata superior hierárquica ou, na sua falta ou impedimento, por pessoa avaliadora designada pela dirigente máximo do serviço [Cf. n.º 6 do art.º 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro].

A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação final qualitativa e quantitativa ou o reconhecimento de mérito significando desempenho excelente, de acordo com o estabelecido nos artigos 50.º e 51.º, bem como as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

O trabalhador ou a trabalhadora pode propor o seu reconhecimento de mérito (Excelente) no requerimento em que solicita a avaliação por ponderação curricular, uma vez que nestas situações não há lugar a autoavaliação.

A pessoa que procede à avaliação por ponderação curricular pode igualmente propor o reconhecimento de mérito (Excelente), quando da avaliação resulte a proposta de menção qualitativa «Muito Bom».

CE
gab
AP



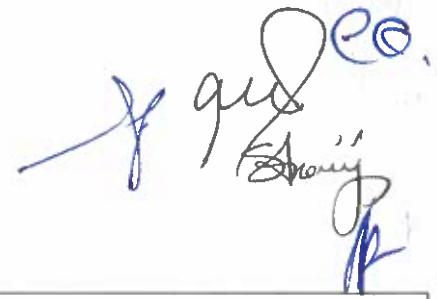
CIG

COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

AP
S.º 2019

Importa ainda ter em conta o disposto no [**Despacho Normativo n.º 4-A/2010**](#), de 8 de fevereiro, com as devidas adaptações face ao novo período a avaliar - últimos três anos (Cf. n.ºs 4 e 5 do art. 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

Face ao acima exposto, e nos termos do n.º 4 do artigo 43.º do SIADAP, o CCA estabelece os critérios aplicáveis à avaliação por ponderação curricular do desempenho de trabalhadores e trabalhadoras das carreiras de grau de complexidade funcional 3 no ANEXO I, das carreiras de grau de complexidade funcional 2 no ANEXO II, e das carreiras de grau de complexidade funcional 1 no ANEXO III.



ANEXO I - Valoração dos elementos de ponderação para as carreiras de grau de complexidade funcional

Técnica/o Superior e Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação

A. Elementos de avaliação

1. Habilidades Académicas e Profissionais (HAP)

Neste âmbito, são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração da pessoa trabalhadora na respetiva carreira.

Habilidades Académicas e Profissionais (HAP) ¹	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

2. Experiência Profissional (EP)

Para efeitos de avaliação da experiência profissional, considerar 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 CIG (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 é a seguinte:

¹ Entende-se por «habilitação académica» apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada. Entende-se por «habilitação profissional» a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado (Cf. art. 4.º do [Despacho Normativo n.º 4-A/2010](#), de 8 de fevereiro).

CG
gma
M
M. Sharif

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 CIG nos últimos 3 anos.

É considerado de relevante interesse:

- I. Designação por despacho da Dirigente Máxima 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 CIG;
- IV. Pessoa formadora conferencista ou oradora em matérias relacionadas com a atividade da CIG (apresentar documento comprovativo);
- V. Realização de ações de formação, na qualidade de pessoa formadora interna, 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 é 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 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 público ou social que se relacionem com as funções exercidas.



São ainda consideradas as Habilidades 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 da pessoa trabalhadora, 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	Valorização
Frequência de formação profissional/académica, nos últimos 3 anos, com duração inferior a 30 horas	1
Frequência de formação profissional/académica, nos últimos 3 anos, entre 30 e 100 horas	3
Frequência de formação profissional/académica, 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.º 4-A/2010.

A pontuação a atribuir é a seguinte:

Exercício de Funções Dirigentes (EFD)	Valorização
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.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:

- Habilidades Académicas e Profissionais (HAP), ponderação 10%;
- Experiência Profissional (EP), ponderação 55%;
- 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 fórmula:

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

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

- a) A ponderação prevista na alínea b) sobe para 60%;
- b) A ponderação prevista na alínea d) desce para 10%;
- c) 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.º 4 do artigo 50.º da Lei do SIADAP (Muito Bom, Bom, Regular e Inadequado).

ANEXO II - Ponderação curricular para as carreiras de grau de complexidade funcional 2 -

Técnico/a de Sistemas e Tecnologias de Informação e Assistente Técnico/a

A. Elementos de avaliação

1. Habilidades Académicas e Profissionais (HAP)

Neste âmbito, são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração da pessoa trabalhadora na respetiva carreira.

Habilidades Profissionais (HAP) ²	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

2. Experiência Profissional (EP)

Para efeitos de avaliação da experiência profissional, considerar o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos/funções de chefia/coordenação, 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 CIG (incluindo cargos de chefia/coordenação 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 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/a de Sistemas e Tecnologias de Informação.

² Entende-se por «habilidade académica» apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada. Entende-se por «habilidade profissional» a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado (Cf. art. 4.º do [Despacho Normativo n.º 4-A/2010](#), de 8 de fevereiro).

RC.
que
NR

Jo
ganh

A pontuação a atribuir nesta componente é a seguinte:

Funções e Atividades (FA)	Valorização
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 CIG nos últimos 3 anos.

É considerado de relevante interesse:

- I. Designação por despacho da Dirigente Máximo e participação em grupos de trabalho ou projetos;
- II. Realização de ações de formação, na qualidade de pessoa formadora interna, 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 III	Valorização
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

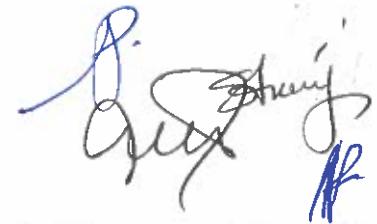
Todas as referências às funções/atividades e participação em ações ou projetos de relevante interesse constantes do CV devem ser demonstradas de modo inequívoco, com indicação do período temporal e devidamente comprovadas.

3. Valorização Curricular (VC)

Neste fator é ponderada a frequência, nos últimos três anos, de 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 público ou social que se relacionem com as atribuições da CIG ou com as funções exercidas.

São ainda consideradas as Habilidades 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 da pessoa trabalhadora, com a indicação expressa da duração em horas.



A pontuação a atribuir será a seguinte:

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

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

Neste fator é ponderada a chefia de 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.º 4-A/2010.

A pontuação a atribuir é a seguinte:

Exercício de Funções Chefia (EFC)	Valoração
Não exercício de cargos chefia/coordenação ou outros de relevante interesse público ou social	1
Exercício de cargos de chefia/coordenação ou outros de relevante interesse público ou social pelo período de até 2 anos	3
Exercício de cargos de 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:

- Habilidades Académicas e Profissionais (HAP), ponderação 10%;
- Experiência Profissional (EP), ponderação 55%;
- A valorização Curricular (VC), ponderação 20%;
- O exercício de cargos de 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 fórmula:

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

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

- A ponderação prevista na alínea b) sobe para 60%;
- A ponderação prevista na alínea d) desce para 10%;
- As ponderações previstas nas alíneas a) e c) mantêm-se.

CE
gust
PF



CIG

COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

AS
Santos

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

A ordenação da avaliação final é expressa nos termos do n.º 4 do artigo 50.º da Lei do SIADAP (Muito Bom, Bom, Regular e Inadequado).

ANEXO III - Ponderação curricular para as carreiras de grau de complexidade funcional 1 -

Assistente Operacional

A. Elementos de avaliação

1. Habilidades Académicas e Profissionais (HAP)

Neste âmbito, são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração da pessoa trabalhadora na respetiva carreira.

Habilidades Académicas e Profissionais (HAP) ³	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

2. Experiência Profissional (EP)

Para efeitos de avaliação da experiência profissional, considerar o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos/funções de chefia/coordenação 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 CIG (incluindo cargos de chefia/coordenação 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 1, 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 é a seguinte:

³ Entende-se por «habilitação académica» apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada. Entende-se por «habilitação profissional» a habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado (Cf. art. 4.º do [Despacho Normativo n.º 4-A/2010](#), de 8 de fevereiro).

eq.
gus
PF

SG
Silvano

Funções e Atividades (FA)	Valorização
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 CIG nos últimos 3 anos.

É considerado de relevante interesse:

- I. Designação por despacho da Dirigente Máximo e participação em grupos de trabalho ou projetos;
- II. Realização de ações de formação, na qualidade de pessoa formadora 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 III	Valorização
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 âmbito é ponderada a frequência, nos últimos três anos, 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 público ou social que se relacionem com as atribuições da CIG ou com as funções exercidas.

São ainda consideradas as Habilidades Académicas superiores às exigíveis, desde que completadas nos últimos 3 anos, por referência 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 da pessoa trabalhadora, com a indicação expressa da duração em horas.

A pontuação a atribuir será a seguinte:

AP *CG*
Quix *Stony*
R

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

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

Neste fator é ponderada a chefia 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.º 4-A/2010.

A pontuação a atribuir é a seguinte:

Exercício de Funções Chefia/Coordenação (EFC)	Valorização
Não exercício de cargos chefia/coordenação ou outros de relevante interesse público ou social	1
Exercício de cargos de chefia/coordenação ou outros de relevante interesse público ou social pelo período de até 2 anos	3
Exercício de cargos de 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:

- h) Habilidades Académicas e Profissionais (HAP), ponderação 10%;
- i) Experiência Profissional (EP), ponderação 55%;
- j) A valorização Curricular (VC), ponderação 20%;
- k) O exercício de cargos de chefia/coordenação ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, ponderação 15%.

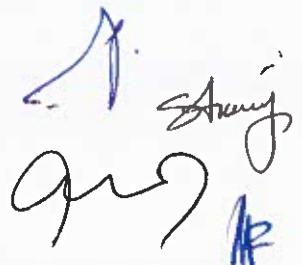
A ponderação curricular resultará, assim, da aplicação da seguinte fórmula:

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

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

- l) A ponderação prevista na alínea b) sobe para 60%;
- m) A ponderação prevista na alínea d) desce para 10%;
- n) 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. S. S. A.

A ordenação da avaliação final é expressa nos termos do n.º 4 do artigo 50.º da Lei do SIADAP (Muito Bom, Bom, Regular e Inadequado)..