DESPACHO NORMATIVO N.º 1/2026

O Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Regional Autónoma da Madeira (SIADAP-RAM), aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 12/2015/M, de 21 de dezembro, 18/2020/M, de 31 de dezembro, 6/2024/M, de 29 de julho, e 23/2024/M, de 30 de dezembro, contempla a avaliação por ponderação curricular enquanto mecanismo destinado a suprir a inexistência de avaliação de desempenho ou a substituir avaliação anterior que releva nas situações determinadas por lei, encontrando-se tal modalidade consagrada no n.º 7 do artigo 39.º e no artigo 40.º daquele diploma.

Com o objetivo de assegurar a clareza, a uniformidade e a transparência do procedimento aplicável à avaliação por ponderação curricular, foi aprovado o Despacho Normativo n.º 2/2011, de 15 de abril, do Secretário Regional do Plano e Finanças, publicado no JORAM, I série, n.º 57, de 23 de maio, que definiu o procedimento a observar relativamente aos trabalhadores integrados no sistema centralizado de gestão de recursos humanos da então Secretaria Regional do Plano e Finanças, bem como aos trabalhadores dos respetivos órgãos e serviços.

Entretanto, o Decreto Legislativo Regional n.º 23/2024/M, de 30 de dezembro, que procedeu à quarta alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, introduziu modificações relevantes no regime do SIADAP-RAM, designadamente no que respeita à avaliação por ponderação curricular, tornando necessária a revisão e atualização do enquadramento procedimental anteriormente definido.

Neste contexto, reconhecendo-se a mais-valia da existência de regras claras, uniformes e previamente definidas que assegurem a equidade, a transparência e a justiça do processo avaliativo, mediante proposta do Conselho Coordenador da Avaliação da Secretaria Regional das Finanças, que funciona junto do respetivo Gabinete, e prévia

audição dos serviços da administração direta e indireta que integram esta Secretaria Regional, o presente despacho vem definir os princípios e regras gerais da avaliação por ponderação curricular, bem como do respetivo procedimento.

Assim, ao abrigo do disposto no n.º 7 do artigo 39.º e no artigo 40.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual, e da alínea cc) do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 12/2025/M, de 1 de setembro, na sua redação atual, determino o seguinte:

1 — São aprovados os princípios e regras gerais da avaliação por ponderação curricular, bem como o respetivo procedimento, constantes do anexo ao presente despacho, do qual faz parte integrante.

2 — Os critérios aprovados pelo Conselho Coordenador da Avaliação da Secretaria Regional das Finanças, abreviadamente designado por CCA-SRF, que funciona junto do respetivo Gabinete, aplicam-se, a título supletivo, a todos os serviços da administração direta e indireta desta Secretaria Regional.

3 — É revogado o Despacho Normativo n.º 2/2011, de 15 de abril, publicado no JORAM, I série, n.º 57, de 23 de maio.

4 — O presente despacho aplica-se aos pedidos de avaliação por ponderação curricular apresentados após a sua entrada em vigor.

5 — O presente despacho entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretaria Regional das Finanças, 26 de outubro de 2026.

O Secretário Regional das Finanças,

Duarte Nuno Nunes de Freitas

ANEXO

Princípios e regras gerais da avaliação por ponderação curricular e respetivo procedimento

Capítulo I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente despacho estabelece os princípios e regras da avaliação por ponderação curricular e define o procedimento a adotar nesta modalidade de avaliação, prevista no n.º 7, do artigo 39.º e artigo 40.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua atual redação.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 — O presente despacho aplica-se a todos os órgãos e serviços da administração direta e indireta integrados na Secretaria Regional das Finanças.

2 — O presente despacho aplica-se aos trabalhadores integrados no sistema centralizado de gestão de recursos humanos da Secretaria Regional das Finanças, bem como aos trabalhadores dos órgãos e serviços referidos no número anterior.

Artigo 3.º

Objetivos

A avaliação através de ponderação curricular visa suprir a falta de avaliação de desempenho atribuída no âmbito do subsistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores da administração pública regional (SIADAP-RAM 3), regulada no título IV do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua redação atual.

Artigo 4.º

Elementos, critérios e expressão da valoração da ponderação curricular

1 — Na avaliação do currículo do trabalhador são considerados designadamente, com base em documentação comprovativa relevante, os seguintes elementos:

a) Habilitações académicas e profissionais;

b) Experiência profissional e a valorização curricular;

c) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.

2 — A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas com base em critérios previamente fixados pelo conselho coordenador da avaliação do respetivo serviço, constantes de ata tornada pública através da sua divulgação na página eletrónica do serviço, até 30 de novembro do ano que antecede o da avaliação.

3 — Nos termos do n.º 3 do artigo 40.º do Decreto Legislativo Regional nº 27/2009/M, a expressão da ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação final qualitativa e quantitativa ou, quando aplicável, no reconhecimento de mérito correspondente a desempenho excelente, nos seguintes termos:

Menções	**Classificações**	
Muito bom	4 a 5	Reconhecimento de Excelente
Bom	3,500 a 3,999	
Regular	2 a 3,499	
Inadequado	1 a 1,999	

Capítulo II

Procedimento da avaliação por ponderação curricular

Seção I

Iniciativa e tramitação

Artigo 5.º

Requisitos e situações abrangidas

1 — Podem requerer a avaliação por ponderação curricular os trabalhadores referidos no n.º 2 do artigo 2.º que tenham relação jurídica de emprego público constituída há, pelo menos, seis meses e que não disponham do correspondente serviço efetivo, e que:

a) Não possuam avaliação atribuída no âmbito do SIADAP-RAM 3; ou

b) Pretendam alterar a última avaliação relevante para efeitos de progressão na carreira.

2 — Estão abrangidos pelo disposto no número anterior os trabalhadores que, no ano a que respeita a avaliação, se encontrem há mais de seis meses a exercer cargos ou funções não correspondentes à respetiva carreira, designadamente:

a) Membros do Governo;

b) Pessoal dos gabinetes dos membros do Governo;

c) Deputados da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira e da Assembleia da República;

d) Dirigentes da administração pública de grau superior ou intermédio, incluindo os membros dos órgãos de direção dos institutos públicos ou de outras pessoas coletivas públicas;

e) Gestores públicos;

f) Trabalhadores que se encontrem a exercer funções em regime de cedência de interesse público.

3 — O disposto no presente artigo é ainda aplicável aos trabalhadores mencionados no n.º 2 do artigo 2.º, com vínculo de emprego público constituído há, pelo menos, seis meses que, no ano a que respeita a avaliação, tenham mudado de carreira ou categoria e não tenham exercido as funções da nova carreira por período igual ou superior a seis meses.

Artigo 6.º

Comunicação pelos serviços

Durante a primeira quinzena do mês de dezembro do ano que antecede a avaliação, os serviços devem, através dos respetivos responsáveis pelos recursos humanos, informar os trabalhadores que não sejam avaliados através de parâmetros resultados e competências, por não reunirem o requisito funcional de serviço efetivo pelo período

igual ou superior a 6 meses, da possibilidade de requererem a avaliação por ponderação curricular.

Artigo 7.º

Pedido de avaliação

1 — A avaliação por ponderação curricular é requerida por escrito pelo trabalhador, impreterivelmente até 31 dezembro do ano que antecede o da avaliação, devendo o requerimento ser acompanhado do respetivo currículo e dos documentos comprovativos que não constem do respetivo processo individual.

2 — O requerimento é dirigido ao dirigente máximo do serviço a que o trabalhador pertence ou, no caso de trabalhadores integrados no sistema centralizado de gestão de recursos humanos da SRF, ao dirigente do serviço onde se encontre afeto ou da sua última afetação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 —Quando a afetação referida no número anterior tenha ocorrido no Gabinete do Secretário Regional das Finanças, o requerimento é dirigido a este.

4 — Nos casos em que o trabalhador pretenda exercer a iniciativa prevista no n.º 1 do artigo 48.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na sua atual redação, o requerimento deve ainda ser acompanhado de proposta fundamentada suscetível de justificar o reconhecimento de mérito correspondente a desempenho excelente, com identificação dos contributos relevantes prestados para o serviço.

5 — O currículo deve conter, designadamente, os seguintes elementos:

a) Habilitações literárias, com indicação do regime aplicável (pré ou pós-Bolonha), bem como a titularidade de pós-graduações;

b) Experiência profissional, incluindo:

i) Ano de ingresso na função pública e na carreira;

ii) Experiência no âmbito das atribuições da Secretaria Regional das Finanças;

iii) Funções exercidas nos últimos três anos;

iv) Coordenação de equipas ou participação em grupos de trabalho;

v) Participação em ações ou projetos;

c) Formação profissional frequentada nos últimos três anos, bem como eventual intervenção como formador ou orador;

d) Exercício de cargos dirigentes ou de outros cargos ou funções de reconhecido interesse público;

e) Exercício de cargos ou funções de relevante interesse social.

Seção II

Intervenientes e competências

Artigo 8.º

Intervenientes

Intervêm no processo de avaliação por ponderação curricular:

a) O avaliador;

b) O conselho coordenador da avaliação (CCA), nas situações previstas na al. c) do n.º 3 do artigo 9.º e no artigo 10.º;

c) A comissão paritária, nas situações previstas no artigo 11.º;

d) O dirigente máximo do serviço.

Artigo 9.º

Avaliador

1 — A competência para realizar a avaliação por ponderação curricular cabe ao superior hierárquico do trabalhador requerente ou, na sua falta ou impedimento, ao avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço.

2 — A designação do avaliador, nos termos da parte final do número anterior, deve ocorrer no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da apresentação do requerimento.

3 — Compete ao avaliador:

a) Apreciar o currículo do trabalhador de acordo com os critérios fixados pelo conselho coordenador da avaliação, nos termos do artigo 4.º;

b) Propor a avaliação, definindo a menção qualitativa e quantitativa a atribuir;

c) Remeter ao conselho coordenador da avaliação do respetivo serviço, para efeitos de validação das avaliações de muito bom ou bom e de reconhecimento de mérito correspondente a desempenho excelente, as respetivas propostas;

d) Remeter ao dirigente máximo do serviço as propostas de avaliação, para efeitos de homologação;

e) Dar conhecimento ao avaliado da proposta de avaliação, após a intervenção do conselho coordenador da avaliação, quando esta seja exigida nos termos da alínea c), e antes da sua remessa para homologação.

Artigo 10.º

Conselho coordenador da avaliação

1 — Compete ao conselho coordenador da avaliação validar as propostas de avaliação de muito bom e bom, bem como reconhecer o desempenho de excelente, referidas na alínea c) do n.º 3 do artigo anterior.

2 — O processo de validação das propostas de avaliação deve decorrer durante a segunda quinzena do mês de janeiro do ano seguinte àquele a que respeita a avaliação, podendo o conselho coordenador da avaliação:

a) Validar as propostas apresentadas, devolvendo-as ao avaliador para os efeitos previstos na alínea e) do n.º 3 do artigo anterior;

b) Não validar as propostas, atribuindo nova classificação final quantitativa e respetiva menção qualitativa, a comunicar ao avaliador para os efeitos previstos na alínea e) do n.º 3 do artigo anterior.

3 — O membro do CCA que intervenha, no procedimento de avaliação por ponderação curricular, na qualidade avaliador ou de avaliado, fica impedido de:

a) Votar relativamente aos trabalhadores por si avaliados;

b) Participar na apreciação da sua própria avaliação, designadamente de se pronunciar ou votar.

Artigo 11.º

Comissão paritária

Após o conhecimento da avaliação proposta que ainda não foi objeto de homologação, o avaliado pode requerer ao dirigente máximo do serviço, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.

Artigo 12.º

Dirigente máximo do serviço

1 — Compete ao dirigente máximo do serviço:

a) Designar o avaliador, nas situações previstas na parte final do n.º 1 do artigo 9.º;

b) Homologar a avaliação, em regra, até 30 de abril do ano seguinte àquele a que respeita.

2 —Após a homologação a que se refere a alínea b) do número anterior, o dirigente máximo do serviço remete a avaliação aos serviços competentes de recursos humanos, para que estes, no prazo de cinco dias úteis, deem conhecimento ao avaliado da classificação e pontuação atribuída.

Capítulo III

Garantias do avaliado

Artigo 13.º

Reclamação

1 —O avaliado que discorde da avaliação, pode apresentar reclamação do ato de homologação da avaliação, para o respetivo autor do ato, no prazo de dez dias úteis a contar da data do respetivo conhecimento.

2 — A decisão sobre a reclamação deve ser proferida no prazo máximo de quinze dias úteis.

Artigo 14.º

Outros meios de impugnação

Do ato de homologação da avaliação e da decisão sobre a reclamação cabe impugnação administrativa, mediante recurso hierárquico ou tutelar a interpor no prazo de trinta dias úteis para o Secretário Regional das Finanças, sem prejuízo de impugnação jurisdicional.