ANEXO I
CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPETIVA VALORAÇÃO
Artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro
Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro

I

O Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, veio uniformizar os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular prevista no artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, e suas alterações em todos os serviços da Administração Pública.
Face ao disposto na Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro e suas alterações, designadamente, o Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, procedeu à revisão do SIADAP, bem como com as especificidades definidas pelo Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, propõem-se as seguintes regras e critérios para a aplicação da ponderação curricular:

1 – A ponderação curricular, quando aplicável, é solicitada pelo trabalhador, até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação, em requerimento dirigido ao Sr. Presidente da Câmara, acompanhado da documentação que considere relevante, podendo juntar declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

2 – O pedido de ponderação curricular é obrigatoriamente acompanhado do Currículo Profissional do trabalhador, referente aos últimos três anos, bem como de outra documentação que o trabalhador considere relevante para apreciação do seu mérito.

3 – A ponderação curricular reporta-se a cada um dos anos relativamente aos quais tenha sido requerida a avaliação, pelo que o currículo a apresentar deverá ser com referência ao ciclo em causa ou organizado por anos contendo informação necessária para a avaliação requerida, de forma sintética e clara, acompanhado da respetiva documentação de suporte. As pontuações de todos os elementos a ponderar são expressas até às centésimas e, sempre que é possível, até à milésima.

4 – A avaliação do desempenho por ponderação curricular respeita a escala quantitativa e qualitativa prevista na Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, ou seja:

a) Muito bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
b) Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
c) Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
d) 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.

II

1 – Na realização da ponderação curricular (PC) são considerados os seguintes elementos:

Município de Vila Nova de Foz Côa
Morada ¬ Praça do Município, 5150-642 Vila Nova de Foz Côa
E-mail ¬ correio@cm-fozcoa.pt
Telf ¬ (+351) 279 760 400
NIF ¬ 506 829 197

a) Habilitações académicas e profissionais (HAP);
b) Experiência profissional (EP);
c) Valorização curricular (VC);
d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (CD),

2 - Cada um dos elementos da ponderação curricular é avaliado com uma pontuação de 1, 3 ou 5 valores, não sendo, em caso algum, atribuída uma pontuação inferior a 1 valor.

3 – A avaliação final da ponderação curricular é o resultado da média aritmética ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, ou conjunto de elementos da ponderação curricular, acima mencionados, sendo calculada através da seguinte fórmula:

Ponderação Curricular (PC) = HAP (0,10) + EP (0,60) + VC (0,20) + CD (0,10)

Em que:
HA= Habilitações académicas e profissionais
EP= Experiência profissional
VC= Valorização curricular
CD= Exercício de cargos dirigentes ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social

III

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

Na valorização dos fatores constituintes da fórmula observar-se-ão as seguintes regras:

1 - HAP = Habilitações Académicas e Profissionais
Titularidade das habilitações literárias ou das qualificações profissionais legalmente exigidas para o recrutamento de trabalhadores na carreira em que se inserem.

Carreira de Assistente Operacional

Habilitação	Valoração	Ponderação
Habilitação superior à mínima aquando a integração na respetiva carreira	5	10%
Habilitação mínima exigida aquando a integração na respetiva carreira	3	

Carreira de Assistente Técnico, Fiscal Municipal, Técnico de Informática

Habilitação	Valoração	Ponderação
Habilitação superior à mínima aquando a integração na respetiva carreira	5	10%
Habilitação mínima exigida aquando a integração na respetiva carreira	3	

Carreira de Técnico Superior

Habilitação	Valoração	Ponderação
Habilitação superior à mínima aquando a integração na respetiva carreira	5	10%
Habilitação mínima exigida aquando a integração na respetiva carreira	3	

2 – EP = Experiência Profissional

Neste item será considerada o desempenho efetivo de funções na carreira e a duração desse desempenho traduzida em anos completos, referente aos últimos 3 anos, reportada a 31 de dezembro do ano a que diz respeito a avaliação.

Atividade profissional	Valoração	Ponderação
Até 1 ano de serviço	1	60%
> 1 a 2 anos de serviço	3	
> 2 a 3 anos	5	

3 – VC = Valorização Curricular

Na valorização curricular é considerada a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos três anos, reportada a 31 de dezembro do ano a que diz respeito a avaliação, desde que relevante para o desempenho das funções e será calculada da seguinte forma:

Formação	Valoração	Ponderação
Até 12 horas	1	20%
> 12 a 30 horas	3	
Superior a 30 horas	5	

4 - CD = Exercício de cargos de dirigentes ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social

A pontuação do exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social corresponderá ao somatório de pontos obtidos nos seguintes parâmetros e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

CF = (CD + FIP + IS) / 3

Em que:
CF – Classificação Final
CD – Cargo Dirigente
FIP – Funções de Reconhecido Interesse Público
IS - Funções de Relevante Interesse Social

CD

Cargos Dirigentes	Valoração	Valor
Sem cargo dirigente	1	
Até 3 anos de dirigente	3	
Superior a 3 anos	5	

FIP

Funções de reconhecido interesse público	Valoração	Valor
Sem cargos ou funções	1	
Até 3 anos	3	
Superior a 3 anos	5	

IS

Funções de relevante interesse social	Valoração	Valor
Sem cargos ou funções	1	
Até 3 anos	3	
Superior a 3 anos	5	

4.1 – São considerados cargos ou funções de relevante interesse público e/ou social:

a) Titular de órgão de soberania;
b) Titular de outros cargos políticos;
c) Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do governo ou equiparados;
d) Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
e) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.

5- Avaliação final

A avaliação final é expressa na seguinte escala de avaliação qualitativa e quantitativa:

a) Muito bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
b) Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
c) Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
d) Inadequado - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999.

A avaliação final é expressa até à centésima e, quando possível, até às milésimas.

6- Diferenciação de desempenhos

Face ao disposto no n.º 3 do artigo 43º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, as avaliações resultantes da ponderação terão de ser respeitadas as regras relativas à diferenciação de desempenhos (percentagem máxima de 30% para as avaliações de desempenho muito bom e, de entre estas, 10% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente e 30% para as avaliações de desempenho bom).