

ANEXO II

Critérios a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva valoração para os trabalhadores, Ficha da ponderação curricular, Requerimento do pedido de avaliação – Ponderação Curricular, Requerimento do pedido de parecer à Comissão Paritária;

(Aprovado em reunião do CCA de 17/12/2024)

R
G
1
A
Deli
A
J
S
M/R
P
M

ANEXO I

CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPETIVA VALORAÇÃO

- Artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação dada pelo DL n.º 12/2024, de 10/01 –

Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de fevereiro –

O despacho normativo n.º 4-A/2010, de 08 de fevereiro, veio uniformizar os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular prevista no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e suas alterações em todos os serviços da Administração Pública.

Face ao disposto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e suas alterações, com as especificidades definidas pelo despacho normativo n.º 4-A/2010, de 08 de fevereiro, propõem-se as seguintes regras e critérios para aplicação da ponderação curricular:

I

1. A ponderação curricular, quando aplicável, é solicitada pelo trabalhador em requerimento (Anexo I-B) dirigido ao Sr. Presidente da Câmara, até 31 de dezembro do ano que antecede a avaliação;
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 sê-lo com referência ao ano 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, sempre que é possível, até à milésima.
4. A avaliação do desempenho por ponderação curricular respeita a escala quantitativa e qualitativa prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, ou seja:
 - Desempenho Muito Bom – correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5
 - Desempenho Bom - correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999

R
E
S.
fs.
A
OK
R
op
m
m
m
R
m

- Desempenho Regular – correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499
 - Desempenho Inadequado – correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999
5. As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final de todos os elementos a ponderar são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas. 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, bem como as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas na Lei.

II

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

$$\text{Ponderação Curricular} = 0,10 (\text{HAB}) + 0,55 (\text{EP}) + 0,20 (\text{VC}) + 0,15 (\text{CD})$$

- Nos casos em que deva ser atribuído um ponto no item “Cargos Dirigentes” a fórmula final da ponderação curricular será a seguinte:

$$\text{Ponderação Curricular} = 0,10 (\text{HAP}) + 0,60 (\text{EP}) + 0,20 (\text{VC}) + 0,10 (\text{CD})$$

III

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

1) HAP = Habilitações Académicas e Profissionais

Neste item serão consideradas as habilitações académicas ou profissionais legalmente exigíveis à data de integração do trabalhador na respetiva carreira

- Habilitação mínima exigida para ingresso na carreira provida: 3 pontos

2) EP = Experiência Profissional

Neste item será considerada a antiguidade na carreira e as funções ou atividades exercidas durante o ano em avaliação, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros de relevante interesse público e/ou social.

A valoração do item experiência profissional será obtida através da seguinte fórmula:

EP = 0,40 (AC) + 0,60 (AP), em que:

AC = antiguidade na carreira

AP = atividade profissional

2.1) Antiguidade na carreira

- Até 5 anos de serviço à data de 31 de dezembro do ano em avaliação: 1 ponto
- De 6 a 15 anos de serviço à data de 31 de dezembro do ano em avaliação: 3 pontos
- 16 ou mais anos de serviço à data de 31 de dezembro do ano em avaliação: 5 pontos

2.2) Atividade Profissional

Neste item será avaliada a relevância das funções exercidas no ano a avaliar. Considera-se que são demonstrados graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnica superiores às de complexidade funcional da carreira, nomeadamente, a participação em ações ou projetos de relevante interesse, todos aqueles que envolvam a designação ou participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos; atividade de formador em matérias transversais à administração pública; realização de conferências ou palestras; orientação tutela de estágios; membro de comissão paritária; implementação de boas práticas, alcance de resultados relevantes com benefícios concretos para os trabalhadores ou para a atividade da Câmara Municipal;



- a) Desempenho insuficiente das funções inerentes ao conteúdo funcional da respetiva carreira/categoria ou o fez de forma deficiente ou se ficou aquém daquilo que lhe é exigido = nível 1
- b) Desempenho satisfatório das funções inerentes ao conteúdo funcional da respetiva carreira/categoria, mas efetuou também algum trabalho de categoria superior = nível 3
- c) Elevado desempenho de funções, quer inerentes ao conteúdo funcional da respetiva carreira/categoria, quer inerente a carreira/categoria do mesmo nível, bem como desempenho de funções de nível superior de responsabilidade e complexidade = nível 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, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros de relevante interesse público e/ou social, de acordo com o seguinte:

- Até 35 horas de formação: 1 ponto
- De 35 a 70 horas de formação: 3 pontos
- Mais de 70 horas de formação: 5 pontos

Neste item, será garantida a majoração até ao seu limite máximo aos trabalhadores que cumpram os seguintes requisitos:

- a) Possuam habilitações superiores às exigíveis à data da sua integração na carreira;
- b) No ano a avaliar, tenham mais de seis meses de exercício de cargos dirigentes.

Caso o Município não tenha adotado Planos de Formação anual em 3/5 do período que releva para a avaliação do trabalhador, ou no caso de o trabalhador não ter sido integrado no Plano de Formação por decisão do competente serviço ou que o mesmo não tenha sido autorizado a participar por conveniência de serviço ou, ainda, por estar de baixa no período em que decorreu a ação de formação, será garantida a pontuação mínima de 3 valores ao trabalhador.

4) CD = Cargos dirigentes ou outros de relevante interesse público e/ou social

Serão consideradas as funções exercidas nos últimos cinco anos, incluindo o ano a que se refere a avaliação, de acordo com o seguinte:

CD = 0,70 (FD) + 0,30 (IP), em que:

FD = Funções dirigentes

IP = Funções de relevante interesse público ou social

4.1) Exercício de Cargos Dirigentes:

4.1.1) Para a carreira de Técnico Superior:

- Até 3 anos: 3 pontos
- Mais de 3 anos: 5 pontos

4.1.2) Para as carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional, neste item, será considerado o exercício de funções de Chefia ou de Coordenação:

- Até 3 anos: 3 pontos
- Mais de 3 anos: 5 pontos

4.2) 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;
- f) Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical;
- g) Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social;

R
V
J
Yaine
57
A
Di
R
me
A
D.rai.
M

- h) Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

A ponderação será aferida em função do tempo de exercício das funções e da sua relevância no contexto institucional.

- Até 3 anos: 3 pontos
- Com reconhecido mérito (mediante apresentação de documento): 5 pontos
- Mais de 3 anos: 5 pontos

4.2.1. A todos os trabalhadores é garantida a pontuação mínima de 1 ponto neste item, independentemente do exercício, ou não, de cargos dirigentes ou de relevante interesse público ou social.

- 5) Nos casos em que deva ser atribuído um ponto no item “Cargos Dirigentes” a fórmula final da ponderação curricular será a seguinte:

$$\text{Ponderação Curricular} = 0,10 \text{ (HAP)} + 0,60 \text{ (EP)} + 0,20 \text{ (VC)} + 0,10 \text{ (CD)}$$

ANEXO I - A

FICHA DE AVALIAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR E RESPECTIVA VALORAÇÃO

- Artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua atual redação dada pelo DL n.º 12/2024, de 10/01 -

Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de fevereiro -

Ano Avaliação	em	
------------------	----	--

Avaliador	
Cargo	

Avaliado	
Unidade Orgânica	
Carreira	
Categoria	

Parâmetros de Avaliação:

1 - Habilitações Académicas e Profissionais	<p>Neste item serão consideradas as habilitações académicas ou profissionais legalmente exigíveis à data da integração do(a) trabalhador(a) na respetiva carreira, de acordo com o seguinte:</p> <ul style="list-style-type: none"> Habilitação mínima exigida para ingresso na carreira provida: 3 pontos
--	--

Nota a atribuir	HAP =
------------------------	--------------

2 - Experiência Profissional	<p>Neste item será considerada a antiguidade na carreira e as funções ou atividades exercidas durante o ano em avaliação, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros de relevante interesse público ou social.</p> <p>A valoração do item experiência profissional será obtida através da seguinte fórmula:</p> <p>EP = 0,40 (AC) + 0,60 (AP), em que</p> <p>AC = antiguidade na carreira</p> <ul style="list-style-type: none"> Até 5 anos de serviço à data de 31 de dezembro do ano em avaliação: 1 ponto De 6 a 15 anos de serviço à data de 31 de dezembro do ano em avaliação: 3 pontos 16 ou mais anos de serviço à data de 31 de dezembro do ano em avaliação: 5 pontos <p>AP = atividade profissional</p> <p>Neste item será avaliada a relevância das funções exercidas no ano a avaliar. Considera-se que são demonstrados graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnica superiores às de complexidade funcional da carreira, nomeadamente, a participação em ações ou projetos de relevante interesse, todos aqueles que envolvam a designação ou participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos; atividade de formador em matérias transversais à administração pública;</p>
-------------------------------------	---

Handwritten signatures and notes in blue ink:
 - Top right: Several illegible signatures.
 - Middle right: "Mariano 27."
 - Bottom right: "A", "DB", "MOT", "HR", "RMS".

R

	<p>realização de conferências ou palestras; orientação tutela de estágios; membro de comissão paritária; implementação de boas práticas, alcance de resultados relevantes com benefícios concretos para os trabalhadores ou para a atividade da Câmara Municipal;</p> <p>a) Desempenho insuficiente das funções inerentes ao conteúdo funcional da respetiva carreira/categoria ou se o fez de forma deficiente ou se ficou aquém daquilo que lhe é exigido = nível 1</p> <p>b) Desempenho satisfatório das funções inerentes ao conteúdo funcional da respetiva carreira/categoria, mas efetuou também algum trabalho de categoria superior = nível 3</p> <p>c) Elevado desempenho de funções, quer inerentes ao conteúdo funcional da respetiva carreira/categoria, quer inerente a carreira/categoria do mesmo nível, bem como desempenho de funções de nível superior de responsabilidade e complexidade = nível 5</p>
--	---

Handwritten notes and signatures:
 Heine
 22
 [Signatures]
 D. Pires

Fórmula	EP = 0,40 (AC) + 0,60 (AP)
Nota a atribuir	EP = [(0,40 x -- + (0,60 x --)]

3 – Valorização Curricular	<p>Na valorização curricular é considerada a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizados nos últimos três anos, nelas se incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros de relevante interesse público e/ou social, de acordo com o seguinte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Até 35 horas de formação: 1 ponto • De 35 a 70 horas de formação: 3 pontos • Mais de 70 horas de formação: 5 pontos <p>Neste item, será garantida a majoração da pontuação até ao seu limite máximo aos trabalhadores que cumpram os seguintes requisitos:</p> <p>a) Possuam habilitações superiores às exigíveis à data da sua integração na carreira;</p> <p>b) No ano a avaliar, tenham mais de seis meses de exercício de cargos dirigentes.</p> <p>Caso o Município não tenha adotado Planos de Formação anual no período que releva para a avaliação do trabalhador; ou no caso de o trabalhador não ter sido integrado no Plano de Formação por decisão do competente serviço ou que o mesmo não tenha sido autorizado a participar por conveniência de serviço ou, ainda, por estar de baixa no período em que decorreu a ação de formação, será garantida a pontuação mínima de 3 valores ao trabalhador.</p>
-----------------------------------	--

Nota a atribuir	VC =
------------------------	-------------

(Handwritten initials)

(Handwritten notes and signatures)

<p>Situação 1 4 – Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse público e/ou social</p>	<p>Serão consideradas as funções exercidas nos últimos três anos, incluindo o ano a que se refere a avaliação, de acordo com o seguinte:</p> <p>CD = 0,70 (FD) + 0,30 (IP), em que:</p> <p>FD = Funções dirigentes</p> <p>Para a carreira de Técnico Superior:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Até 3 anos: 3 pontos • Mais de 3 anos: 5 pontos <p>Para as carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional, neste item, será considerado o exercício de funções de Chefia ou de Coordenação:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Até 3 anos: 3 pontos • Mais de 3 anos: 5 pontos <p>IP = Funções de relevante interesse público e social:</p> <ol style="list-style-type: none"> Titular de órgão de soberania; Titular de outros cargos políticos; Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros do Governo ou equiparados; Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania; Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação; Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical; Cargos ou funções em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social; Outros cargos ou funções cujo relevante interesse social seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação. <p>A valoração será aferida em função do tempo de exercício das funções e da sua relevância no contexto institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Até 3 anos: 3 pontos • Com reconhecido mérito (mediante apresentação de documento) – 5 pontos • Mais de 3 anos: 5 pontos
--	--

Fórmula	CD = 0,70 (FD) + 0,30 (IP)
Nota a atribuir	CD = 0,70 (--) + 0,30 (--) =



Situação 2	
4 – Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecimento interesse público ou relevante interesse social	<p><u>A todos os trabalhadores é garantida a pontuação mínima de 1 ponto neste item independentemente do exercício, ou não, de cargos dirigentes ou de relevante interesse público ou social.</u></p> <p>PC = 0,10 (HAP) + 0,55 (EP) + 0,20 (VC) + 0,15 (CD)</p> <p>PC = [(0,10 x --) + (0,55 x ---) + (0,20 x --) + (0,15 x ---)]</p>

a) Situação 2 – PC = 0,10 (HAP) + 0,60 (EP) + 0,20 (VC) + 0,10 (CD)

Componentes da avaliação	Ponderação	Classificação	Total (ponderação x classificação)
Habilitações académicas e profissionais			
Experiência profissional			
Valorização curricular			
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecimento interesse público ou relevante interesse social			

Avaliação Final – Menção Qualitativa	Desempenho Muito Bom	
	Desempenho Bom	
	Desempenho Regular	
	Desempenho Inadequado	

O avaliador, em __/__/__, _____

O avaliado, em __/__/__, _____

Homologação: __/__/__, _____

ANEXO I - B

REQUERIMENTO DO PEDIDO DE PONDERAÇÃO CURRICULAR

Exmo. Senhor
Presidente da Câmara Municipal do Sabugal

Assunto: pedido de avaliação – Ponderação Curricular

(1) _____ (2) _____
(3) _____ integrado na carreira/categoria profissional de _____, desta Câmara Municipal, encontrando-se em uma das situações previstas no art.º 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, na sua atual redação, aplicada à administração local através do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, por motivos de:

- Não possuir 6 meses de serviço e não possa ou pretenda fazer relevar a avaliação anterior no âmbito do SIADAP.
- Por se encontrar em regime de cedência de interesse público/em exercício de cargos políticos, ou outra situação em serviços ou organismos não abrangidos pelo SIADAP e não possa fazer relevar a avaliação anterior atribuída no âmbito do SIADAP.
- Provido em cargos dirigentes e não possa fazer relevar a avaliação anterior para efeitos de reposicionamento na carreira de origem.

Vem por este meio requerer a V.Ex.ª a avaliação do desempenho do ciclo avaliativo _____, por ponderação curricular, nos termos do art.º 43.º do citado diploma legal e ao abrigo do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

Para os devidos efeitos, anexa o *curriculum vitae*, assim como (4):

Sabugal, ____/____/____

O(A) Trabalhador(a),

1) Nome; (2) Situação: a preencher no caso de se encontrar em comissão de serviço em cargo dirigente ou cargo político ou cedência de interesse público; (3) Serviço em que se desempenha funções; (4) Documentação considerada relevante que permita ao avaliador nomeado apreciar a proposta de avaliação.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Mariano', 'A', 'Ph', 'D', 'Milly', 'P', 'Shir']

Miriam
27
[Signature]
A
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

ANEXO I - C

REQUERIMENTO DO PEDIDO DE PARECER À COMISSÃO PARITÁRIA

Exmo. Senhor
Presidente da Câmara Municipal do Sabugal

Assunto: pedido de parecer à Comissão Paritária

_____ (nome completo), n.º mecanográfico _____, categoria profissional, _____, não concordando com a proposta de avaliação de desempenho que lhe foi comunicada pelo seu avaliador, relativa ao ano _____, vem, nos termos do art.º 70.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, solicitar a V.Ex.ª que o seu processo seja submetido à apreciação da Comissão Paritária, com os seguintes fundamentos:

Sabugal, ____/____/____

O(A) Trabalhador(a),

Anexa: (documentos considerados relevantes para apreciação)