

	ANO DE:
Avaliação através de Ponderação Curricular	
(de acordo com o art.º 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na sua redação atual)	
Grupo de Pessoal “Assistente Técnico, Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação e Fiscal”	
Nome:	
Carreira/Categoria:	
Local de Trabalho:	

PONDERAÇÃO CURRICULAR

Na realização da ponderação curricular (PC) são considerados os seguintes elementos a valorar na escala de 1 a 5 valores:

1. Habilidades académicas e profissionais (HAP);
2. Experiência profissional (EP);
3. Valorização curricular (VC);
4. Atividades Relevantes (AR);

1. Habilidades Académicas e Profissionais (HAP)

Critérios de Valorização	Pontuação	Resultado
Habilidade equiparada para efeitos profissionais	1	
Habilidade legalmente exigível	3	
Habilidade superior à exigível	5	

2. Experiência Profissional (EP)

$$EP = (4*QEP+AFP)/5$$

2.1 QEP - Qualificação de Experiência Profissional

A experiência profissional no que respeita aos critérios de Qualificação de Experiência Profissional é declarada pelo requerente e devidamente confirmada pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos.

Considera-se que são demonstrados graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnica superiores aos de complexidade funcional da carreira nomeadamente a participação em ações ou projetos de relevante interesse, todos aqueles que envolvam a participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, formalmente designados; atividade de formador em matérias transversais à Administração Pública, e/ou relacionadas com atividades específicas do conteúdo funcional do trabalhador, e/ou de relevante interesse para o serviço onde está inserido; participação na organização de conferências e palestras; orientação/tutela de estágios; membro de Comissão Paritária; participação efetiva em júris de concursos/processos de seleção; implementação de boas práticas, alcance de resultados relevantes com benefícios concretos para os trabalhadores ou para a atividade do Município.

Critérios de Valorização	Pontuação	Resultado
Funções, cargos ou atividades cuja descrição não permita identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequados ao grau de complexidade funcional da carreira.	1	
Funções, cargos ou atividades cuja descrição permita identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnicas adequados ao grau de complexidade funcional da carreira.	3	
Funções, cargos ou atividades cuja descrição permita identificar graus de responsabilidade, complexidade e autonomia técnica superior de complexidade funcional da carreira e/ou ações ou projetos de relevante interesse e/ou boas práticas e/ou o alcance de resultados relevantes com benefícios concretos para os trabalhadores ou para a atividade do Município.	5	

2.2 AFP – Antiguidade na Função Pública

Tempo de serviço na Função Pública – deverá reportar-se a 31 de dezembro a que respeita o período de avaliação.

Critérios de Valorização	Pontuação	Resultado
Até 4 anos	1	
De 5 a 15 anos	3	
Superior a 15 anos	5	

3. Valorização Curricular (VC)

Somatório de horas de formação realizadas nos últimos cinco anos - não sendo indicado o n.º de horas de formação, cada dia completo de ação formativa será equivalente a 7 horas.

Só será considerada a formação cujos conteúdos sejam referentes a matérias transversais à Administração Pública, e/ou relacionadas com atividades específicas do conteúdo funcional do trabalhador, e/ou de relevante interesse para o serviço onde está inserido.

Critérios de Valorização	Pontuação	Resultado
Sem formação	1	
Até 75 horas	3	
Habilitação académica superior à exigível à data de integração do trabalhador na carreira e mais de 50 horas de formação, ou mais de 75 horas de formação	5	

4. Atividades Relevantes (AR)

4.1. Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e outras atividades relevantes

Consideram-se cargos ou funções de relevante interesse público e outras atividades relevantes os seguintes:

- Titulares de órgãos de soberania;
- Titulares de outros cargos políticos;
- Cargos dirigentes ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio aos membros de apoio ao Governo ou equiparados, cargos ou funções em gabinetes de apoio aos titulares dos demais órgãos de soberania;
- Cargos ou funções em gabinetes de apoio dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- Outros cargos ou funções cujo relevante interesse público seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou de vinculação.

Critérios de Valorização	Pontuação	Resultado
Sem exercício de funções	1	
Exercício de uma função por mais de 2 anos ou igual ou superior a duas funções, mesmo que inferiores a 2 anos	3	
Exercício de uma função por mais de 4 anos ou igual ou superior a duas funções, mesmo que inferiores a 4 anos, mas superior a 2 anos	5	

4.2. Exercício de cargos ou funções de relevante interesse social

Consideram-se cargos ou funções de reconhecido interesse social os seguintes:

- Cargos ou funções em organizações representativas dos trabalhadores que exercem funções públicas, designadamente a atividade de dirigente sindical;
- Cargos ou funções em associações públicas, instituições particulares de solidariedade social ou outras instituições/associações particulares que prossigam atividades de interesse social devidamente clarificadas no âmbito dos seus estatutos;

Município de Vila Franca do Campo

- Outros cargos ou funções em cujo relevante interesse social, desportivo, cultural e ambiental, devidamente clarificadas no âmbito dos seus estatutos, seja reconhecido no respetivo instrumento de designação ou vinculação.

Critérios de Valorização	Pontuação	Resultado
Sem exercício de funções.	1	
Exercício de uma função por mais de 2 anos ou igual ou superior a duas funções, mesmo que inferiores a 2 anos.	3	
Exercício de uma função por mais de 4 anos ou igual ou superior a duas funções, mesmo que inferiores a 4 anos, mas superior a 2 anos.	5	

Avaliação Final

De acordo com o disposto no artigo 43º, nº 3 da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, a ponderação curricular é expressa na escala quantitativa e qualitativa e deve respeitar a diferenciação de desempenhos, do seguinte modo:

Menção Qualitativa	Menção Quantitativa
Desempenho Muito Bom	De 4 a 5 valores
Desempenho Bom	De 3,500 a 3,999 valores
Desempenho Regular	De 2 a 3,499 valores
Desempenho Inadequado	De 1 a 1,999 valores

Classificação Final

$$PC = (10\% * HAP) + (55\% * EP) + (20\% * VC) + (15\% * AR)$$

Menção Qualitativa	Valorização

O avaliador _____ / _____ / _____

O avaliado _____ / _____ / _____