



MUNICÍPIO DE ALCOCHETE
CÂMARA MUNICIPAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO – CINCO POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA DE EDUCAÇÃO

ATA Nº. 1

Definição de critérios e parâmetros de avaliação dos métodos de seleção

Ao terceiro dia do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, nesta Vila de Alcochete no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe constituído, pelas Senhoras, Patricia Isabel Martins da Silva Caetano, Chefe da Divisão de Educação e Intervenção Social, Patricia Isabel Algarvio Costa, Dirigente Intermédio de 3º Grau do Setor da Educação, da Divisão de Educação e Intervenção Social e Cláudia Alexandra Oliveira Arroteia Santos, Chefe da Divisão de Administração e Gestão de Recursos, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único - Conção dos critérios e parâmetros de avaliação de cada método de seleção, estabelecido para avaliar os candidatos opositores ao concurso supra, respetiva ponderação, bem como sistema de valoração da ordenação final, e critérios de desempate.

Assim, considerando que a expressa autorização do órgão executivo municipal, de 27/03/2024 - conforme previsto no Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro - e o teor do despacho nº 28/2024 de 02/04/2024, da Sra. Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, preconizam que o presente recrutamento viabilize a candidatura de trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, nos termos do disposto na atual redação do artigo 30º da Lei Geral em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), com as alterações introduzidas pela Lei nº 25/2017 de 30 de maio, os métodos de seleção aplicáveis ao procedimento, nos termos dos artigos 17º e 18º. da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, (a seguir designada por Portaria), conjugado com o artigo 36º. da LTFP, serão os seguintes:

- a) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, aplicados à generalidade dos candidatos;
- b) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aplicados aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, e que não afastem a aplicação destes métodos, nos termos do nº 3 do artigo 36º da LTFP.
- c) Adicionalmente, e nos termos do nº 4 do artigo 36º da LTFP conjugado com o nº 2 do artigo 18º da Portaria, deverá ser aplicada Entrevista de Avaliação de Competências como método de seleção facultativo, aos candidatos que realizem a Prova de conhecimentos e a Avaliação Psicológica, uma vez que o referido método, permitindo obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências



consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

1. Atendendo à celeridade que importa conferir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, e de acordo com o referido despacho nº 28/2024 de 02/04/2024 da Sra. Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, em conjugação com o disposto no citado artigo 19.º da Portaria, caso haja necessidade de aplicar os métodos de seleção indicados de forma faseada, o primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento, sendo a aplicação do segundo método efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. O método de seleção facultativo será aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção. É dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se considerem excluídos.

1.1 Caso se verifique o empate no apuramento da ordenação dos candidatos sujeitos à aplicação dos métodos de forma faseada devem ser considerados os seguintes critérios de desempate:

1º) Os candidatos com mais tempo de experiência profissional identificada no Currículo, e devidamente comprovada, na área de atividade a que se refere a caracterização do posto de trabalho a concurso;

2º) Os candidatos com formação profissional específica e demonstrada, habilitados há mais tempo, na área de atividade a que se refere a caracterização do posto de trabalho a concurso;

2. Os métodos de seleção serão aplicados nos seguintes termos:

2.1 **A Avaliação Curricular - AC** (Ponderada a 70%) que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação Académica de Base (HAB), nível de qualificação ou Curso equiparado, Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). Este fator será valorado conforme identificado na grelha de classificação anexa à presente ata, classificada numa escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$AC = HAB + FP + EP + AD$ (caso o candidato possua avaliação de desempenho relativa ao período a considerar).

$AC = HAB + FP + EP$ (para os restantes candidatos)

2.2. **A Entrevista de Avaliação de Competências – EAC** (Ponderada a 30%) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, selecionadas do anexo à Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro, e às quais estão associados comportamentos, também elencados neste diploma, nomeadamente:



COMPETÊNCIA	REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são solicitadas
COMPORTAMENTOS	Procura atingir os resultados desejados
	Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas
	Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades
	É persistente na resolução dos problemas e dificuldades
COMPETÊNCIA	ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO - Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha
COMPORTAMENTOS	Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do sector que representa
	Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações
	No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos
	Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos
COMPETÊNCIA	CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades
COMPORTAMENTOS	Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho
	Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade
	Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade
	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.
COMPETÊNCIA	TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES - capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional
COMPORTAMENTOS	Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão
	Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional
	Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais
	Aceita as críticas e contrariedades

- a) Trata-se de uma entrevista estruturada, que permite analisar a experiência, qualificações, motivações profissionais e comportamentos manifestados em situações reais vivenciadas pelos candidatos em contexto real de trabalho similar, com uma duração aproximada de 40 minutos. Baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as competências identificadas, e pretende aferir a presença ou ausência das competências/comportamentos descritos no respetivo perfil, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com a classificação expressa até às centésimas de acordo com a seguinte escala:

0 valores: Não detém a competência/comportamento
De 01 a 09 valores: Detém um nível insuficiente da competência/comportamento
De 10 a 13 valores: Detém um nível Suficiente da competência/comportamento
De 14 a 15 valores: Detém um nível Bom da competência/comportamento



De 16 a 17 valores: Detém um nível Muito Bom da competência/comportamento
De 18 a 20 valores: Detém um nível Excelente da competência/comportamento

- b) A classificação da EAC resulta da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação de cada uma das competências.
- c) A EAC tem caráter eliminatório sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores

2.3 A Prova de Conhecimentos (PC) - (Ponderada a 70%) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Sem prejuízo da eventual necessidade de voltar a reunir para definir a estrutura da Prova de Conhecimentos, em data que precederá a elaboração da mesma, o júri desde já deliberou o seguinte:

- a) A PC revestirá a forma teórica e prática incidindo, respetivamente sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. Para apuramento do resultado deste método será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
- b) No que respeita à componente de natureza teórica distribuída por 12 valores, será de realização individual, na forma escrita e em suporte papel, e terá a duração de 60 minutos, onde serão abordados os seguintes conteúdos/temática:
 - i) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, baseada nos seguintes artigos: Do 19º ao 24º; 45º ao 51º; 70º ao 73º; 108º ao 116º; 120º ao 135º; 159º ao 162º; 176º ao 193º; 295º ao 306º;
 - ii) Organização da Componente de Apoio à Família (Ministério da Educação, Departamento da Educação Básica, Núcleo de Educação Pré-Escolar);
 - iii) Convenção sobre os Direitos da Criança e Protocolos Facultativos, Edição Comité Português para a UNICEF Edição revista 2019;
 - iv) Informação da Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares com a orientação da Direção-Geral de Saúde e a colaboração das Forças Armadas, Limpeza e Desinfecção de Superfícies em Ambiente Escolar no Contexto da Pandemia COVID-19 (<https://www.dgeste.mec.pt/wp-content/uploads/2020/05/Limpeza.pdf>);
 - v) Circular Normativa nº 12/DSE de 29/11/2006;
 - vi) Programa Nacional de Saúde Escolar - Avaliação das Condições de Segurança, Higiene e Saúde dos Estabelecimentos de Educação e Ensino;
 - vii) Decreto-Lei nº 54/2018 de 6 de julho.

A atualização da legislação indicada, ocorrida após a publicação do aviso de abertura do procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a PC.

- 
- c) Na realização desta parte da prova teórica é permitida a consulta da legislação/bibliografia acima identificada, não anotada/comentada, e apenas em formato papel. Não será autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrônico.
- d) Relativamente à componente de natureza prática/simulação, a que serão atribuídos os restantes 8 valores, será de realização individual, correspondendo-lhes as seguintes tarefas: Execução de tarefas de apoio elementares, como a higienização do espaço físico, utensílios e equipamentos. A prova, terá a duração aproximada de 30 minutos.

2.4 A Avaliação Psicológica - AP - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências que a seguir se expõe, com a descrição daquelas que considera essenciais e determinantes para o desempenho da função, selecionadas do anexo à Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro, e às quais estão associados comportamentos, também elencados neste diploma, nomeadamente:

COMPETÊNCIA	REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são solicitadas
COMPORTAMENTOS	Procura atingir os resultados desejados
	Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas
	Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades
	É persistente na resolução dos problemas e dificuldades
COMPETÊNCIA	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL – Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada
COMPORTAMENTOS	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço
	Trabalha com pessoas com diferentes características
	Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional
	Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo
COMPETÊNCIA	RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável
COMPORTAMENTOS	Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas
	Responde com prontidão e com disponibilidade
	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho
	Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo
COMPETÊNCIA	TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa
COMPORTAMENTOS	Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual
	Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho

a) A AP é avaliada através das menções classificativas de *Apto e Não Apto*, nos termos do nº 2 do artigo 21º da Portaria, e tem caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham a menção classificativa de *Não Apto*.

b) Esta avaliação é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, podendo ser aplicada, em caso de inviabilidade da mesma, por entidade especializada privada, conhecedora do contexto da Administração Pública, tendo presente que esta Câmara Municipal não dispõe de meios humanos disponíveis, para aplicação deste método de seleção.

c) O modelo de ficha individual e os níveis de graduação de cada uma das aptidões e competências comportamentais a avaliar, são os que se encontrarem em uso na entidade que proceder à aplicação do método de seleção.

d) Considerando o disposto na subalínea ii) da alínea b) do nº 2 do artigo 20º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento de postos de trabalho idênticos, realizados pela DGAEP ou pela mesma entidade avaliadora, podem aproveitar o resultado obtido, por um período de 24 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final do respetivo procedimento concursal. Para o efeito, devem manifestar essa sua pretensão ao júri, através de e-mail recrutamento@cm-alcochete.pt, após a publicação do resultado da prova de conhecimentos e antes da realização da avaliação psicológica.

3. Cada método de seleção, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, pelo que serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores, ou um juízo de "Não Apto", de acordo com o estabelecido nos nºs 3 e 4 do artigo 21º da Portaria.

4. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, em resultado das fórmulas a seguir indicadas:

4.1 Para candidatos que se estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, ou se encontrem em situação de valorização profissional: $OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$

4.2 — Aos restantes candidatos: $OF = (PC \times 70\%) + AP (= Apto) + (EAC \times 30\%)$

Sendo que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica.

4.3 — Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos, na data/hora para a qual foram notificados, bem como os que obtenham uma

valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

5. Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de atas de reuniões do júri do procedimento concursal.

6. Em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais, os critérios de desempate a adotar são os constantes dos artigos 23.º e 24.º da Portaria. Esgotados estes serão aplicados os seguintes critérios de desempate:

1º) Os candidatos com mais tempo de experiência profissional comprovada/demonstrada, na área de atividade a concurso;

2º) Os candidatos com classificação mais elevada na competência "Conhecimentos e Experiência", apurada na avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências;

3º) Os candidatos com menor idade.

7. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, afixadas na Divisão de Administração e Gestão de Recursos da Câmara Municipal de Alcochete e disponibilizadas no sítio da internet, mais concretamente na plataforma eletrónica dedicada ao presente procedimento concursal em <https://recrutamento.cm-alcochete.pt/> nos termos do nº 1 do artigo 22.º da Portaria.

8. A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada na Divisão de Administração e Gestão de Recursos da Câmara Municipal de Alcochete e disponibilizadas no sítio da internet, mais concretamente na plataforma eletrónica dedicada ao presente procedimento concursal em <https://recrutamento.cm-alcochete.pt/>, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação da sua publicitação nos termos do nº4 do artigo 25.º da Portaria.

9. Os candidatos admitidos serão convocados através de e-mail, para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no nº 3 do artigo 16.º da Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção.

10. Os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência de interessados de acordo com o nº 4 do artigo 16.º e artigo 25.º da Portaria, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

11. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

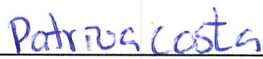
E nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,

Presidente


(Patricia Caetano)

Vogais efetivos:


(Patricia Costa)

e


(Cláudia Santos)



MUNICÍPIO DE ALCOCHETE
CÂMARA MUNICIPAL

FICHA AVALIAÇÃO CURRICULAR - com avaliação do fator Avaliação Desempenho
Procedimento concursal por tempo indeterminado para cinco Assistentes Operacionais na área da Educação
Publicado na 2ª série do DR.nº ----- de ---/---/20--

DESIGNAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO: ASSISTENTE OPERACIONAL - EDUCAÇÃO
NOME DO CANDIDATO:

AC - AVALIAÇÃO CURRICULAR = ((HAB X 15%) + (EP X 40%) + (FP X 30%) + (AD X 15%))			0,00
HAB (Habilitação Académica de Base)	0,00	MÉTODO DE SELEÇÃO ELIMINATÓRIO:	
EP (Experiência Profissional)	0,00	APROVADO: Igual ou superior a 9,5 valores	
FP (Formação Profissional)	0,00	REPROVADO: Inferior a 9,5 valores	
AD (Avaliação Desempenho)	0,00		
RESULTADO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR			

ELEMENTOS A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO CURRICULAR

HAB - HABILITAÇÃO ACADÉMICA DE BASE [ponderada a 15%]			0,00
a) Habilitação superior à legalmente exigível à data da admissão do candidato ao respetivo procedimento concursal		20 valores	
b) Habilitação legalmente exigível à data da admissão do candidato ao respetivo procedimento concursal		18 valores	
Em que as alíneas a considerar são as seguintes:	A ínea(s)	Valores equivalentes	

EP - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL - em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho [ponderada a 40%]			0,00
a) Período igual ou superior a 5 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		20 valores	
b) Período igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		18 valores	
c) Período igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		16 valores	
d) Período igual ou superior a 6 meses e inferior a 1 ano, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		14 valores	
e) Período inferior a 6 meses, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		12 valores	
f) Situações não enquadráveis nas quatro anteriores		10 valores	
Em que as alíneas a considerar são as seguintes:	A ínea(s)	Valores equivalentes	

FP - FORMAÇÃO PROFISSIONAL - [ponderada a 30%]			0,00
a) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 150h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		20 valores	
b) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 100h, e inferior a 150h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		18 valores	
c) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 50h, e inferior a 100h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		16 valores	
d) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 25h, e inferior a 50h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		14 valores	
e) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária inferior a 25h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		12 valores	
f) Sem frequência comprovada de ações de formação, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso		10 valores	
Em que as alíneas a considerar são as seguintes:	Alínea(s)	Valores equivalentes	

AD - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - Nos últimos 3 anos efetua-se uma média das Classificações Quantitativas (ANO1+ ANO2+ANO3) /3 [ponderada a 15%]			0,00
a) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos se situar no intervalo de 4,50 a 5,00		20 valores	
b) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos se situar no intervalo de 4,00 a 4,44		18 valores	
c) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos se situar no intervalo de 3,00 a 3,99		15 valores	
d) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos se situar no intervalo de 2,00 a 2,99		12 valores	
e) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos se situar no intervalo de 1,00 a 1,99		8 valores	
Em que a alínea a considerar é a seguinte:	Alínea(s)	Valores equivalentes	

Paços do Município,	
Aos ____/____/____	O júri: _____ _____ _____



MUNICÍPIO DE ALCOCHETE
CÂMARA MUNICIPAL

FICHA AVALIAÇÃO CURRICULAR - sem avaliação do fator Avaliação Desempenho
Procedimento concursal por tempo indeterminado para cinco Assistentes Operacionais na área da Educação
Publicado na 2ª série do DR.nº de ---/---/20--

DESIGNAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO: ASSISTENTE OPERACIONAL - EDUCAÇÃO

NOME DO CANDIDATO:

AC - AVALIAÇÃO CURRICULAR = ((HAB X 25%) + (EP X 50%) + (FP X 25%))			0,00
HAB (Habilitação Académica de Base)	0,00	MÉTODO DE SELEÇÃO ELIMINATÓRIO:	
EP (Experiência Profissional)	0,00	APROVADO: Igual ou superior a 9,5 valores	
FP (Formação Profissional)	0,00	REPROVADO: Inferior a 9,5 valores	
RESULTADO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR		APROVADO	

ELEMENTOS A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO CURRICULAR

HAB - HABILITAÇÃO ACADÉMICA DE BASE [ponderada a 25%]			0,00
a) Habilitação superior à legalmente exigível à data da admissão do candidato ao respetivo procedimento concursal	20 valores		
b) Habilitação legalmente exigível à data da admissão do candidato ao respetivo procedimento concursal	18 valores		
Em que as alíneas a considerar são as seguintes:	Alínea(s)	Valores equivalentes	

EP - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL - em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho [ponderada a 50%]			0,00
a) Período igual ou superior a 5 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	20 valores		
b) Período igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	18 valores		
c) Período igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	16 valores		
d) Período igual ou superior a 6 meses e inferior a 1 ano, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	14 valores		
e) Período inferior a 6 meses, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	12 valores		
f) Situações não enquadráveis nas quatro anteriores	10 valores		
Em que as alíneas a considerar são as seguintes:	Alínea(s)	Valores equivalentes	

FP - FORMAÇÃO PROFISSIONAL - [ponderada a 25%]			0,00
a) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 150h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	20 valores		
b) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 100h, e inferior a 150h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	18 valores		
c) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 50h, e inferior a 100h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	16 valores		
d) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 25h, e inferior a 50h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	14 valores		
e) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária inferior a 25h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	12 valores		
f) Sem frequência comprovada de ações de formação, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	10 valores		
Em que as alíneas a considerar são as seguintes:	Alínea(s)	Valores equivalentes	

Paços do Município,

Aos ____/____/____ O júri:

