



MUNICÍPIO DE ALCOCHETE CÂMARA MUNICIPAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO – PARA UM LUGAR DE TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE ENGENHARIA CIVIL COM ESPECIALIZAÇÃO EM SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO, POR TEMPO INDETERMINADO

ATA Nº. 1

Definição de critérios e parâmetros de avaliação dos métodos de seleção

Ao vigésimo sétimo dia do mês de maio de dois mil e vinte e quatro, nesta Vila de Alcochete no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri concurso mencionado em epígrafe constituído, pelos Senhores, Cláudio Manuel Joaquim Casinhas, Chefe de Divisão de Obras e Manutenção de equipamento, Mário Alexandre dos Santos Gonçalves, Técnico Superior, e Fernando José da Costa Pereira, Técnico Superior, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único - Conceção 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 10/04/2024 - conforme previsto no Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro - e o teor do despacho nº 45/2024 de 24/05/2024, 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 deste posto de trabalho, e de acordo com o referido despacho nº 45/2024 de 24/05/2024 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, demonstrada, na área de atividade a que se refere a caracterização do posto de trabalho a concurso.
- 2º) Os candidatos com mais horas de formação profissional comprovada, na área de atividade a que se refere a caracterização do posto de trabalho a concurso.
- 3º) Os candidatos com média mais elevada no curso de licenciatura exigido neste procedimento.

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 serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente: Habilitação Académica de Base (HAB) Formação Profissional – apenas adquirida nos últimos 5 anos (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). Estes fatores serão valorados 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:

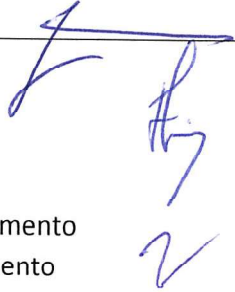
$AC = [(HAB \times 25\%) + (FP \times 25\%) + EP(40\%) + AD(10\%)] \Rightarrow$ caso o candidato possua avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

$AC = [(HAB \times 30\%) + (FP \times 30\%) + EP(40\%)] \Rightarrow$ 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	ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas
COMPORTAMENTOS	Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave)
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos
	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades
COMPETÊNCIA	ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO - Capacidade integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão
COMPORTAMENTOS	Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos
	Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade
	Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações
	No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade
COMPETÊNCIA	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, 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
	Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros
	Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais
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, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão
	Perante situações difíceis mantém, normalmente, o controlo emocional e discernimento profissional
	Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais
	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 45 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 carácter 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 será de realização individual, na forma escrita e em suporte papel. Terá a duração de 90 minutos, acrescidos de 30 minutos de tolerância, e onde serão abordados os seguintes conteúdos/temática:
 - i) Lei nº 35/2014, de 20 de junho: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
 - ii) Lei nº 75/2013, de 12 de setembro: Regime Jurídico das Autarquias Locais;
 - iii) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro: Código do Procedimento Administrativo;
 - iv) Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro: Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
 - v) Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto (retificado pelas declarações de retificação n.º 36-A/2017, de 30 de outubro e n.º 42/2017, de 30 de novembro), pelo Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de maio, pelo Decreto-Lei n.º 170/2019, de 4 de dezembro, pela Resolução da Assembleia da República n.º 16/2020, de 19 de março e pela Lei n.º 30/2021 de 21 de maio.
 - vi) Decreto-Lei n.º 73/2021, de 18 de agosto. Regime da revisão de preços das empreitadas de obras públicas e de obras particulares e de aquisição de bens e serviços.
 - vii) Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro, que procede à revisão da regulamentação das condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis, constante do Decreto-Lei n.º 155/95, de 1 de julho, mantendo as prescrições mínimas de

- segurança e saúde no trabalho estabelecidas pela Diretiva 92/57/CEE, do Conselho, de 24 de junho.
- viii) Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de junho, que estabelece as prescrições mínimas para a sinalização de segurança e de saúde no trabalho.
 - ix) Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 89/656/CEE, do Conselho, de 30 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamento de proteção individual no trabalho.
 - x) Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 2001/45/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de junho, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho, e revoga o Decreto-Lei n.º 82/99, de 16 de março.
 - xi) Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (alterado pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto).

a.1) 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.

- b) 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 eletrónico.
- c) Para apuramento do resultado deste método será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

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	PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades
COMPORTAMENTOS	Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades
	Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição
	Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos
	Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias

COMPETÊNCIA	ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico
COMPORTAMENTOS	Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão
	Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil
	Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa
	Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros
COMPETÊNCIA	COMUNICAÇÃO: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros
COMPORTAMENTOS	Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão
	Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores
	É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros
	Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as
COMPETÊNCIA	TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa
COMPORTAMENTOS	Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho
	Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos 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 e fortalecimento do espírito de grupo

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 carácter 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 caraterizadora 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 23º 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 "Orientação para Resultados", 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

7

concretamente na plataforma eletrónica dedicada ao presente procedimento concursal em <https://recrutamento.cm-alcochete.pt/> nos termos do nº 1 do artigo 22º 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 25º 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 16º 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 16º e artigo 25º 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.

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 Cláudio Casinhas
(Cláudio Casinhas)

Vogais efetivos: Mário A. S. Gonçalves e Fernando Pereira
(Mário Gonçalves) (Fernando Pereira)



MUNICÍPIO DE ALCOCHETE
CÂMARA MUNICIPAL

FICHA AVALIAÇÃO CURRICULAR_com avaliação do fator avaliação desempenho

Procedimento concursal por tempo indeterminado para.....

Publicado na 2ª série do DR.nº ---/--- de ---/--- de --- UE-----/-----

DESIGNAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO: TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA ENGENHARIA CIVIL, COM ESPECIALIZAÇÃO EM SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

NOME DO CANDIDATO:

ELEMENTOS A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO CURRICULAR

AC - AVALIAÇÃO CURRICULAR = [(HABx25%) + (FPx25%) + (EPx40%) + (ADx10%)]			0,00
HAB (Habilitação Académica de Base)	0,00	MÉTODO DE SELEÇÃO ELIMINATÓRIO:	
FP (Formação Profissional)	0,00	APROVADO: Igual ou superior a 9,5 valores	
EP (Experiência Profissional)	0,00		
AV (Avaliação de Desempenho)	0,00	REPROVADO: Inferior a 9,5 valores	
RESULTADO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR			

HAB - HABILITAÇÕES ACADÉMICAS DE BASE			0,00
Habilitação superior à atualmente exigida para a carreira, desde que relacionada com o respetivo conteúdo funcional, ao nível do Doutoramento;	20 valores		
Habilitação superior à atualmente exigida para a carreira, desde que relacionada com o respetivo conteúdo funcional, ao nível Mestrado; ou Licenciatura Pré - Bolonha	18 valores		
Habilitação legalmente exigida para a carreira; ou Licenciatura Pós Bolonha	16 valores		
Para além da habilitação exigida, a posse de cursos de pós-graduação ou especialização académica, concluídos e considerados relevantes para a área (*) Não podendo exceder os 20 valores	Acrescem 1 valor por cada especialização (*)		
Em que:	Habilitação detida	Pontos equivalentes	

FP - FORMAÇÃO PROFISSIONAL (Número de Horas de Formação comprovadas através de Certificado de Formação) consideradas apenas os últimos 5 anos)			0,00
a) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 150h	20 valores		
b) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 100h, e inferior a 150h	18 valores		
c) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 50h, e inferior a 100h	16 valores		
d) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 25h, e inferior a 50h	14 valores		
e) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária inferior a 25h	12 valores		
f) Sem frequência comprovada de ações de formação	10 valores		
Em que a(s) alínea(s) a considerar são as seguinte(s):	Alínea(s)	Valores equivalentes	

EP - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL - em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho			0,00
a) Período igual ou superior a 8 anos de experiência profissional relevante e adequada para o exercício das funções e tarefas exigíveis ao posto de trabalho a ocupar	20 valores		
b) Período igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos de experiência profissional relevante e adequada para o exercício das funções e tarefas exigíveis ao posto de trabalho a ocupar	18 valores		
c) Período igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos de experiência profissional relevante e adequada para o exercício das funções e tarefas exigíveis ao posto de trabalho a ocupar	16 valores		
b) Período superior a 2 anos e inferior a 4 anos de experiência profissional relevante e adequada para o exercício das funções e tarefas exigíveis ao posto de trabalho a ocupar	14 valores		
e) Período igual ou inferior a 2 anos de experiência profissional relevante e adequada para o exercício das funções e tarefas exigíveis ao posto de trabalho a ocupar	12 valores		
f) Situações não enquadráveis nas anteriores	10 valores		
Em que a(s) alínea(s) a considerar são as seguinte(s):	Alínea(s)	Valores equivalentes	

AD - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - Nos últimos 3 anos efetua-se uma média das Classificações Quantitativas (ANO1+ ANO2+ANO3) /3			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:	Alinea(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.....
Publicada na 2ª série do DR.nº ---/--- de ---/--- O.E.-----/-----

DESIGNAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO: TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE ENGENHARIA CIVIL, COM ESPECIALIZAÇÃO EM SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

NOME DO CANDIDATO: _____

ELEMENTOS A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO CURRICULAR

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

HAB - HABILITAÇÕES ACADÉMICAS DE BASE			0,00
Habilitação superior à atualmente exigida para a carreira, desde que relacionada com o respetivo conteúdo funcional, ao nível do Doutoramento;		20 valores	
Habilitação superior à atualmente exigida para a carreira, desde que relacionada com o respetivo conteúdo funcional, ao nível Mestrado; ou Licenciatura Pré - Bolonha		18 valores	
Habilitação legalmente exigida para a carreira; ou Licenciatura Pós Bolonha		16 valores	
Para além da habilitação exigida, a posse de cursos de pós-graduação ou especialização académica, concluídos e considerados relevantes para a área (*) Não podendo exceder os 20 valores		Acresçam 1 valor por cada especialização (*)	
Em que:	Habilitação detida	Pontos equivalentes	

FP - FORMAÇÃO PROFISSIONAL (Número de Horas de Formação comprovadas através de Certificado de Formação) consideradas apenas os últimos 5 anos)			0,00
a) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 150h	20 valores		
b) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 100h, e inferior a 150h	18 valores		
c) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 50h, e inferior a 100h	16 valores		
d) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 25h, e inferior a 50h	14 valores		
e) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária inferior a 25h	12 valores		
f) Sem frequência comprovada de ações de formação	10 valores		
Em que a(s) alínea(s) a considerar são as seguinte(s):	Alínea(s)	Valores equivalentes	

EP - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL - em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho			0,00
a) Período igual ou superior a 8 anos de experiência profissional relevante e adequada para o exercício das funções e tarefas exigíveis ao posto de trabalho a ocupar	20 valores		
b) Período igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos de experiência profissional relevante e adequada para o exercício das funções e tarefas exigíveis ao posto de trabalho a ocupar	18 valores		
c) Período igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos de experiência profissional relevante e adequada para o exercício das funções e tarefas exigíveis ao posto de trabalho a ocupar	16 valores		
d) Período superior a 2 anos e inferior a 4 anos de experiência profissional relevante e adequada para o exercício das funções e tarefas exigíveis ao posto de trabalho a ocupar	14 valores		
e) Período igual ou inferior a 2 anos de experiência profissional relevante e adequada para o exercício das funções e tarefas exigíveis ao posto de trabalho a ocupar	12 valores		
f) Situações não enquadráveis nas anteriores	10 valores		
Em que a(s) alínea(s) a considerar são as seguinte(s):	Alínea(s)	Valores equivalentes	

Paços do Município,

Aos ____/____/____

O júri:

