



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

AL
P
/

-----ATA n.º 1-----

---Aos quatro dias do mês de dezembro de 2020 pelas 15:00 horas, na sala de reuniões da Vice-Presidência reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para ocupação de 1 posto de trabalho de Assistente Operacional, previsto no Mapa de Pessoal do Gabinete da Vice-Presidência do Governo, composto pela Dra. Ana Paula Sousa Brazão, Diretora de Serviços do Gabinete de Recursos Humanos do Gabinete da Vice-Presidência do Governo, na qualidade de Presidente e pelos vogais efetivos, Dra. Ana Isabel Luís Jardim, Adjunta do Gabinete do Vice-Presidente do Governo e dos Assuntos Parlamentares; Sr. José Luís da Silva, Encarregado Operacional da Vice-Presidência do Governo e dos Assuntos Parlamentares.-----

----- Aberta a reunião, o júri deliberou por unanimidade adotar a seguinte Ordem de Trabalhos:

----- **Ponto Único** – Proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no presente procedimento.-----

----- Iniciada a discussão do Ponto Um da Ordem de Trabalhos, para efeitos de cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 e no n.º 3 do art.º 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 6 de abril, o Presidente do júri começou por expor o seguinte:-----

-----Que na sequência do Despacho de 27 de outubro de 2020, do Vice-Presidente do Governo, que aprova o Mapa Regional Consolidado de Recrutamentos de 2020, que autorizou o recrutamento em apreço, a 30 de novembro de dois mil e vinte, foi presente aos membros do júri o mapa de pedido de autorização para abertura do procedimento concursal em apreço, com o despacho de autorização de 26 de novembro de 2020 do Chefe do Gabinete do Vice-Presidente do Governo, proferido no uso dos poderes delegados por Despacho n.º 264/2020, de 16 de março, do Vice-Presidente .-----

----- Que, em conformidade com aquele pedido de autorização de abertura do procedimento concursal acima mencionado e com o disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28/12, 25/2017, de 30/05, 70/2017, de 14/08, 73/2017, de 16/08, 49/2018, de 14/08, 71/2018, de 31/12, e Decreto -lei n.º 6/2019 de 14 de janeiro, e Leis n.ºs: 79/2019, de 2 de setembro, 82/2019 de 2 de setembro e 20/2020 de 31 de janeiro, conjugado



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

o com o n.º 2 do artigo 16º do Decreto Legislativo Regional nº 11/2018/M, de 3 de agosto os artigos 5.º e 6.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, aos candidatos serão aplicados os seguintes métodos de seleção:-----

- Prova de conhecimentos escrita;-----

- Entrevista profissional de seleção.-----

-----Após a exposição feita pelo presidente, o júri passou à aprovação dos métodos de seleção e fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tendo deliberado por unanimidade o seguinte:-----

----- **I - Regra geral:** Nos termos dos n.ºs 1 e 4 do artigo 36.º da LTFP, do nº 2 do artigo 16º do Decreto Legislativo Regional nº 11/2018/M, de 3 de agosto os artigos 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: -----

----- a) Prova de Conhecimentos (PC); -----

----- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS); -----

-----A **PROVA DE CONHECIMENTOS:** Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua Portuguesa. A Prova de Conhecimentos será de natureza teórica, de conteúdo geral e específico, de realização individual, em suporte de papel e em forma escrita, sem possibilidade de consulta da legislação. A Prova terá a duração de 90 minutos, obedecendo ao seguinte programa. -----

- Orgânica do XIII Governo Regional da Madeira - Decreto Regulamentar Regional n.º 8-A/2019/M, de 19 de novembro; -----
- Orgânica da Vice-Presidência do Governo Regional e dos Assuntos Parlamentares, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 6/2020/M, de 17 de janeiro, alterada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 42/2020, de 4 novembro. -----
- Orçamento da Região Autónoma da Madeira para 2020 – Decreto Legislativo Regional n.º 1-A/2020/M, de 31 de janeiro. -----
- Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira – Lei n.º 13/91, de 5 de junho, alterada pelas Leis n.ºs 130/99, de 21 de agosto, e 12/2000, de 21 de junho;--
 - Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;--
 - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pelas Leis n.ºs 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 25/2017,



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, e 71/2018, de 31 de dezembro, adaptada à administração regional autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto.-----

-----Na Prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

-----As provas não poderão ser assinadas sendo apenas identificadas por uma numeração convencional a atribuir pelo Júri, a qual substitui o nome do candidato até que se encontre completa a sua avaliação, de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria. -----

-----A **ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, considerando-se para tanto, e para todas as Referências, as seguintes variáveis e a seguinte fórmula de classificação:-----

-----**a) Experiência profissional:** Avaliará o percurso profissional e a relevância da experiência adquirida no posto de trabalho a que se candidata. -----

-----**20 Valores** - Excelente nível, revelando excelente experiência profissional, potencialidades e características acima da média para exercer funções nestas áreas. -----

-----**16 Valores** - Bom nível revelando experiência, capacidades e características profissionais bastante favoráveis ao exercício de funções nestas áreas. -----

-----**12 Valores** - Nível razoável, revelando experiência, capacidades e características profissionais muito adequadas para o exercício de atividades nestas áreas. -----

-----**8 Valores** - Nível reduzido, revelando muito pouca experiência, capacidades e características profissionais para o exercício de atividade nestas áreas. -----

-----**4 Valores** - Nível insuficiente, revelando não possuir experiência nem capacidade e características profissionais para o exercício de atividade nestas áreas. -----

-----**b) Motivação:** Avaliará as preferências vocacionais, o empenho, o interesse na execução e preparação do trabalho bem como o envolvimento com o mesmo, e apresentação das razões concretas que justificam a sua candidatura. Avalia também a capacidade para reconhecer os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento agindo no sentido da sua melhoria permanente e atualização profissional. -----



----**20 Valores** – Excelente nível, revelando empenhamento total na execução e preparação do trabalho e total envolvimento com a função bem como apresentou razões muito sólidas para a sua candidatura. -----

----**16 Valores** – Bom nível, revelando empenhamento na execução e preparação do trabalho e muito envolvimento com a função bem como apresentou razões muito consistentes para a sua candidatura.-----

----**12 Valores** – Nível razoável, revelando razoável empenhamento na execução e preparação do trabalho, algum envolvimento com o desempenho da função e apresentou algumas razões consistentes para a sua candidatura. -----

----**8 Valores** – Nível reduzido, revelando muito pouco empenhamento na execução e preparação do trabalho bem como muito pouco envolvimento pela função e apresentou muito poucas razões consistentes para a sua candidatura.-----

----**4 Valores** – Nível insuficiente, revelando nenhum empenhamento na execução e preparação do trabalho bem como ausência de envolvimento com a função e não apresentou razões para a sua candidatura. -----

----**c) Sentido de responsabilidade e orientação para os resultados:** Avaliará a capacidade de analisar, ponderar, julgar e agir, em situações relacionadas com a sua atividade profissional, avaliando e assumindo as consequências dos atos e decisões que tiver de tomar. Avaliará também a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe estão atribuídas. -----

----**20 Valores** - Excelente nível de sentido de responsabilidade, revelando excelente capacidade de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça e extrema atenção às tarefas e deveres a desempenhar. -----

----**16 Valores** - Bom nível de sentido de responsabilidade, revelando boas capacidades de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça, bem como zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar. -----

----**12 Valores** – Nível razoável de sentido de responsabilidade, revelando algumas capacidades de análise e de ponderação, algum sentido de justiça, bem como algum zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar. - -----

----**8 Valores** – Nível reduzido de sentido de responsabilidade, já que demonstrou possuir muito poucas capacidades de análise e de ponderação, muito fraco sentido de justiça bem como demonstrou possuir muito pouco zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar. -----



-----**4 Valores** – Nível insuficiente de sentido de responsabilidade, já que demonstrou não possuir capacidades de análise e de ponderação, não apresentar sentido de justiça e não revelou nenhum zelo e atenção pelas tarefas e deveres a desempenhar. -----

----- **Orientação para a Segurança (OS)** – capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. -----

----- **20 Valores** - Excelente nível de capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. -----

-----**16 Valores** - Bom nível de capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. -----

-----**12 Valores** – Nível razoável de capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. -----

-----**8 Valores** – Nível reduzido de capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. -----

-----**4 Valores** – Nível insuficiente de capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. -----

----- **Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC)** – capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, gerando sinergias através da sua participação;-----

----- **20 Valores** - Excelente nível de capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, gerando sinergias através da sua participação. -----

-----**16 Valores** - Bom nível de capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, gerando sinergias através da sua participação. -----

-----**12 Valores** – Nível razoável de capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, gerando sinergias através da sua participação. -----

-----**8 Valores** – Nível reduzido de capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, gerando sinergias através da sua participação. -----



-----**4 Valores** – Nível insuficiente de capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, gerando sinergias através da sua participação. -----

----A Entrevista Profissional de Seleção será classificada com o valor resultante da média aritmética das pontuações obtidas em cada parâmetro. As deliberações do júri são tomadas por maioria e por unanimidade. -----

----A ficha individual a ser utilizada na Entrevista Profissional de Seleção deste procedimento concursal, é a constante no Anexo I à presente ata. -----

----- **II – Candidatos nas condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º da LTFP**, ou seja, que sejam titulares de carreira e exerçam as funções que constarão na alínea b) do ponto 2 do aviso de abertura e não usem a faculdade de opção pela aplicação dos métodos referidos no ponto I, são aplicados os seguintes métodos de seleção:-----

----- a) Avaliação curricular (AC);-----

----- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

-----A **AVALIAÇÃO CURRICULAR** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, fixados pelo júri, sendo obrigatoriamente considerados, para todas as Referências, os seguintes: habilitação literária, formação profissional, experiência profissional atribuindo a seguinte classificação:-----

-----**1. Habilitações Literárias (HL)**- Visa ponderar a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Será valorada de 0 a 20 valores: -----

----- 4.º Ano – 14 valores; -----

----- 6.º Ano – 16 valores; -----

----- 9.º Ano – 18 valores; -----

----- 12.º Ano ou superior – 20 valores. -----

----- **2. Experiência Profissional (EP)** – Visa ponderar apenas a experiência profissional dos candidatos na área ou em área idêntica da atribuição, competência ou atividade do posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovada, e o respetivo nível de desempenho, no caso de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado e não



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

usem a faculdade de opção pela aplicação dos métodos referidos nas alíneas a) e b) conferida pelo n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.-----

Será valorada de 0 a 20 valores: -----

----- Sem experiência profissional – 0 valores; -----

----- Com experiência profissional – 8 valores.-----

----- Acrescendo a seguinte valoração: -----

----- **i.Experiência Profissional Geral:** Com experiência profissional em área idêntica de atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar: -----

----- Até seis meses – 2 valores; -----

----- Superior a seis meses até 3 anos – 4 valores; -----

----- Superior a 3 anos – 8 valores. -----

----- **ii. Experiência Profissional Específica** Com experiência profissional na área de atribuição, competência ou atividade do posto de trabalho a ocupar, nomeadamente, guarda e vigilância de instalações: -----

----- Até seis meses – 4 valores; -----

----- Superior a seis meses e até 3 anos – 8 valores; -----

----- Superior a 3 anos – 12 valores. -----

----- **iii. Nível/Avaliação de desempenho (AD):** O júri irá ponderar, a avaliação de desempenho relativa ao último período (2017/2018), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, cujos critérios de seleção e respetiva pontuação são os seguintes:-----

----- Sem avaliação do desempenho – 0 valores; -----

----- Sem avaliação do desempenho, por razões que não sejam imputáveis ao candidato – 0,5 valores. -----

----- Com avaliação do desempenho: -----

----- Desempenho Inadequado – (- 4 valores);-----

----- Desempenho Adequado – 1 valores;-----

----- Desempenho Relevante – 2 valores;-----

----- Desempenho Excelente – 3 valores.-----

-----**3. Formação Profissional (FP):** o júri ponderará os cursos de formação específicos das áreas inerentes aos postos de trabalho, anteriormente descritos, e os seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e estágios relacionados também com aquelas áreas, tendo



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

deliberado atribuir a seguinte classificação:-----

-----Partindo da nota 10 e até 20 valores assim distribuídos:-----

---- Por cada formação específica de duração igual ou superior a trinta horas – 0,5 valores-----

---- Por cada formação específica inferior a trinta horas – 0,25 valores-----

---- Por cada seminário, encontro, jornada, palestra, conferência, congressos e estágio específicos - 0,2 valores-----

----O Júri deliberou contabilizar apenas os certificados de ações de formação que mencionem o número de horas ou dias .-----

-----No caso de ausência de avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 10 valores-----

-----A classificação final da avaliação curricular será feita através da seguinte fórmula e numa escala de zero a vinte valores: $AC = \frac{HL + 2EP + FP}{4}$ -----

-----Em que: AC= Avaliação curricular, HAL= Habilitações Literárias EP= Experiência Profissional, FP= Formação Profissional. -----

-----Para efeitos da Avaliação Curricular de cada candidato o júri deliberou utilizar a ficha constante no Anexo II à presente Ata, da qual faz parte integrante. -----

A **ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO** encontra-se definida no ponto I, aplicando-se tudo o previsto naquele ponto. -----

A valoração dos métodos de seleção anteriormente referidos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método e de cada candidato, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:-----

----- $CF = ([PC \times 70\%] + [EPS \times 30\%])$ -----

----- $CF = ([AC \times 70\%] + [EPS \times 30\%])$ -----

-----Em que: -----

-----CF= Classificação final-----

-----PC= Prova de Conhecimentos-----

-----EPS= Entrevista Profissional de Seleção-----

-----AC= Avaliação Curricular-----

-----Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei nos termos do n.º 9 do artigo 9.º da Portaria. É excluído



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

do procedimento o candidato que tenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou fases seguintes.-----

-----Nos cálculos dos valores obtidos por cada candidato, é adotada a escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

-----Para efeitos de igualdade de valoração, o júri irá aplicar as regras definidas no artigo 27.º da Portaria. -----

-----Finalmente, em conformidade com o deliberado na presente ata, o júri elaborou e aprovou a versão final do aviso de abertura do procedimento concursal em apreço, diligenciando a sua remessa ao Gabinete para efeitos de assinatura. -----

-----Nada havendo mais a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes. -----

O Presidente,

António de Santa Brata

Os Vogais,

António Isidoro Pereira Gonçalves

[Signature]

ANEXOS:

- Cópia do Perfil de posto de trabalho

I- Ficha de avaliação da entrevista profissional de seleção

II- Ficha de avaliação curricular



ANEXO

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para ocupação de 1 posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira e categoria de Assistente Operacional, previsto e não ocupado no mapa do Gabinete do Vice-Presidente

PERFIL DO POSTO DE TRABALHO

Serviço: Gabinete da Vice-Presidência do Governo (GVP).

Habilitação e área de formação: Escolaridade Obrigatória.

Atribuição, competência ou atividade: Guarda e vigilância, das instalações centrais do Governo Regional, sitas à Avenida Zarco, no Funchal. A descrição das funções não prejudica, nos termos do n.º 1 do artigo 88.º da LTFP, a atribuição aos trabalhadores de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Perfil: Em virtude da área de atividade destes postos de trabalho, considera-se essencial ao preenchimento dos mesmos, os seguintes conhecimentos e capacidades:

Conhecimentos especializados e experiência – Guarda e vigilância,

- **Organização e Método de Trabalho** – capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.
- **Trabalho de equipa e cooperação** – capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, gerando sinergias através da sua participação.
- **Responsabilidade e compromisso com o serviço** – capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente, traduzido, designadamente, na celeridade da resposta e no cumprimento das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço.
- **Tolerância à pressão e contrariedades** – capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional, sem que tal impeça o seu desempenho profissional.
- **Orientação para a Segurança** – capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.



ANEXO I
FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal: Aviso n.º ____/2020 - 1 posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira e categoria de Assistente Operacional, previsto e não ocupado no mapa do Gabinete do Vice-Presidente

Nome do Candidato: _____

Data da entrevista: _____

Hora da entrevista: _____

Parâmetros de Avaliação da Entrevista	Classificação Qualitativa				Classificação Quantitativa
	Nota Presidente	Nota Vogal	Nota Vogal	Nota final (votação nominal por unanimidade)	Classificação na escala de 0 a 20 valores (4, 8, 12, 16 e 20)
1. <i>Experiência Profissional (EP)</i>					
2. <i>Motivação (M)</i>					
3. <i>Sentido de Responsabilidade e Orientação para Resultados</i>					
4. <i>Orientação para Segurança</i>					
5. <i>Trabalho em Equipa</i>					
Valoração Final da Entrevista					

Resumo dos temas abordados: _____

Fundamentação relativa à EPS: _____



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

a

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada um dos cinco fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{EP + M + SROR + OS + TE}{5}$$

5

na qual:

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

EP= Experiência Profissional

M= Motivação

SROR= Sentido de Responsabilidade e Orientação para os Resultados

OS= Orientação para segurança

TE = Trabalho equipa

O Presidente, _____

As Vogais, _____

Vice-Presidência do Governo

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal : Aviso n.º
 Posto de trabalho: Assistentes Operacionais
 Avaliado:

AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOTA FINAL

$$= [(1) + 2*(2) + (3)] / 4$$

0

1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

	valor		
4.º ano Escolaridade	14	<input type="text"/>	0
6.º ano	16	<input type="text"/>	
9.º ano	18	<input type="text"/>	
12.º ano	20	<input type="text"/>	

2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

ii. Com experiência	0	<input type="text"/>	
	8	<input type="text"/>	
a) Experiência profissional na área de atividade do posto de trabalho			
i. Até 6 meses	4		
ii. > 6 meses e até 1 ano	8		
iii. > 1 ano e até 3 anos	12	<input type="text"/>	
iv. > a 3 anos e até 6 anos	6	<input type="text"/>	<input type="text"/>
v. > a 6 anos e até 9 anos	8		
vi. > a 9 anos	10		
b) Experiência profissional em área idêntica à do posto de trabalho			
i. Até 6 meses	2		
ii. > 6 meses anos e até 3 anos	4	<input type="text"/>	
iv. > a 3 anos	8	<input type="text"/>	
c) Nível/avaliação do Desempenho (AD)			
i. Sem avaliação do desempenho	0		
ii. Sem avaliação do desempenho, por razões que não sejam imputáveis ao candidato	10	<input type="text"/>	0
iii. Com avaliação do desempenho			
Desempenho Inadequado	-4		
Desempenho Adequado	1		
Desempenho Relevante	2	<input type="text"/>	
Desempenho Excelente	3	<input type="text"/>	

3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

i. Sem formação	8	<input type="text"/>	
ii. Com formação cursos de formação específicos das áreas inerentes aos postos de trabalho	10	<input type="text"/>	
igual ou superior a 30h- 0,5 / ação	0,5	<input type="text"/>	
inferior a 30h 0,25/ação	0,25	<input type="text"/>	
seminários, congressos e estagios	0,2	<input type="text"/>	

[i+ii]

