



Crêterios de Avalia o Curricular - Mobilidade

Serviços Administrativos e Financeiros

1) Avalia o Curricular (AC):

Este método de sele o decorrer  nos termos da alínea c) do n.  1 do artigo 17. , da alínea c) do n.  2 do artigo 20.  e dos n.às 1 e 5 do artigo 21.  da Portaria n.  233/2022, 09 de setembro, e visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilita o acad mica ou nível de qualifica o, a forma o profissional, a experiência profissional e a avalia o do desempenho obtida.

2) Classifica o final da AC será numa escala de 0 a 20 valores e será calculada através da seguinte fórmula: $AC = 0,15 HA + 0,30 FP + 0,45 EP + 0,10 AD$.

Para cada candidato admitido a este método de sele o será preenchida uma ficha de avalia o curricular.

CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO

Na AC serão considerados os seguintes parámetros:

Habilita es académicas ou profissionais (HA): considera-se a habilita o académica ou nível de qualifica o certificada pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Cr�terios de valoriza�o	Pontua�o
Habilita�o legalmente exig�vel ou habilita�o legalmente exig�vel � data de admiss�o.	16
Habilita�o superior � legalmente exig�vel.	20

Forma o profissional (FP): consideram-se as áreas de forma o e aperfei amento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da fun o, que se encontrem devidamente comprovados. Para todos os certificados que



não mencionem a duração da formação serão considerados 6 horas por dia de formação. Serão apenas considerados os certificados com data não superior a 5 anos. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior 25 horas.	8
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre 25 e inferior a 45 horas.	12
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre 45 e inferior 60 horas.	16
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 60 horas.	20

Experiência profissional (EP): considera-se a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	8
Entre 2 anos e inferior a 4 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho.	12



Entre 4 anos e inferior a 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho.	16
Com 6 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho.	20

Avaliação de desempenho (AD): diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/ competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- 4,000 a 5,000 – Desempenho Excelente – 20,00 valores;
- 3,000 a 3,999 – Desempenho Relevante - 16,00 valores;
- 2,000 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;
- 1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.

Nas situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de “2,000” correspondente a “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.

