



Handwritten signatures and initials in the top right corner.

MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA FUNCIONAL DE COVEIRO

----- Aos 16 dias do mês de setembro de dois mil e dezanove, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de seis postos de trabalho de assistente operacional na área de Coveiro da carreira e categoria de assistente operacional, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Ponta do Sol, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, estando presentes os seguintes membros: -----

----- Presidente – José Carlos Varela, Chefe da Divisão de Ambiente e Urbanismo do Município de Ponta do Sol; -----

----- 1.º Vogal Efetivo - Sónia Carla Teixeira Gonçalves, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos; -----

----- 1.º Vogal Suplente – Marco António Telmo de Sousa, Técnico Superior, em substituição do 2.º Vogal Efetivo - Carlos Alberto Correia Silva Ribeiro, Encarregado Operacional do Município de Ponta do Sol, por motivo de ausência da Região Autónoma da Madeira. -----

----- Aberta a reunião pelo Presidente do júri, deu-se início à ordem de trabalhos, tendo o júri deliberado que a Prova de Conhecimentos será de natureza prática e incidirá sobre os conteúdos funcionais constantes do ponto 4 do aviso de abertura do concurso e terá a duração máxima de trinta minutos. -----

----- O júri deliberou ainda, que da prova pratica conste a execução das seguintes tarefas: Proceder à abertura e aterro de uma sepultura; efetuar um trabalho de limpeza e conservação das instalações do cemitério; selecionar do conjunto de ferramentas, colocadas na bancada de trabalho, as adequadas para a realização dos trabalhos de coveiro e identificar os equipamentos de proteção individual adequados à execução de tarefas de coveiro. -----

----- Em seguida o júri deliberou também, estabelecer os seguintes critérios para atribuição das pontuações: -----



Handwritten initials and a signature in blue ink.

MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

----- À primeira tarefa é atribuída a pontuação de 8 valores, à segunda a pontuação de 6 valores e às 2 restantes a pontuação de 3 valores a cada, num total de 20 valores. -----

----- Tarefa resolvida corretamente e sem falhas – Total da pontuação; -----

----- Tarefa resolvida corretamente com pequenas falhas – 4/5 da pontuação; -----

----- Tarefa resolvida com algumas falhas de relativa importância – 2/3 da pontuação; -----

----- Tarefa resolvida com algumas falhas importantes – 1/3 da pontuação; -----

----- Tarefa resolvida com bastantes falhas – 1 valor; -----

----- Tarefa não resolvida – 0 valores. -----

----- As situações não enquadráveis, nas referidas anteriormente, serão objeto de ponderação por parte do júri. -----

----- O júri deliberou igualmente, que os candidatos, se façam acompanhar, para a realização da prova, do seu documento de identificação, isto é, do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão. -----

O método de seleção avaliação psicológica (AP), será aplicado de acordo com o estabelecido na alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e a sua valoração será efetuada, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 9.º do mesmo diploma legal. -----

----- O júri deliberou que o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS), será aplicado de modo a avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, resultando a sua valoração, numa escala de 0 a 20 valores, do resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

----- O júri deliberou em seguida que os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção (EPS), serão os seguintes: -----

----- $EPS = QP + MI + AP + RH + CCE$ -----

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

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

----- QP = Qualificação Profissional; -----



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

----- MI = Motivação e Interesse; -----

----- AP= Atitudes Profissionais; -----

----- RH = Relacionamento Humano; -----

----- CCE = Capacidades de Comunicação e de Expressão. -----

----- Os parâmetros serão avaliados segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

----- Os parâmetros de avaliação da entrevista profissional de seleção serão aplicados da seguinte forma: -----

----- Qualificação Profissional: -----

----- Neste parâmetro será avaliada a adequação da qualificação profissional do candidato ao posto de trabalho, obtida através de experiência, da frequência de ações de formação, ou demonstrada através de conhecimentos profissionais que manifestou possuir ou da capacidade de adaptação às funções de Assistente Operacional na área de Coveiro. -----

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. Detém os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e consegue aplicá-los de forma adequada; -----
- ii. A sua experiência profissional permite resolver questões profissionais complexas; -----
- iii. Orienta o seu comportamento de forma a aumentar e atualizar os seus conhecimentos e experiência, para desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas; -----
- iv. Domina e utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho com níveis de eficiência e eficácia; -----
- v. Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----



Handwritten signature and initials in blue ink.

MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

----- 4 valores – Insuficiente – Muito fraca adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Operacional na área de Coveiro; -----

----- 8 valores – Reduzido - Fraca adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Operacional na área de Coveiro; -----

----- 12 valores – Suficiente - Razoável adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Operacional na área de Coveiro; -----

----- 16 valores – Bom - Boa adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Operacional na área de Coveiro; -----

----- 20 valores – Elevado - Excelente adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Operacional na área de Coveiro. -----

----- Motivação e Interesse: -----

----- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes motivacionais e o interesse manifestado pelo candidato durante a entrevista face ao exercício de funções de Assistente Operacional na área de Coveiro, nomeadamente a sua apetência para compreender e assumir o contributo das suas atividades para o funcionamento do serviço, de forma a exercer as mesmas de forma disponível e diligente e para se interessar pelos aspetos essenciais da sua atividade e do funcionamento do serviço. -----

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. Assume uma orientação participativa e uma orientação para a ação; -----
- ii. Assume o seu papel e presta um serviço de qualidade, de acordo com as regras regulamentares do serviço; -----
- iii. Tem disponibilidade para responder às solicitações dos utentes internos e externos; -----
- iv. Responde com prontidão e disponibilidade às exigências e desafios profissionais; -----
- v. Se integra nos contextos profissionais e considera a diversidade de tarefas/atividades como oportunidades de desenvolvimento profissional. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

- 4 valores – Insuficiente – Quando demonstre muito fraca motivação e muito pouco interesse pelas funções de Assistente Operacional na área de Coveiro; -----
- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre fraca motivação e pouco interesse pelas funções de Assistente Operacional na área de Coveiro; -----
- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre razoável motivação e razoável interesse pelas funções de Assistente Operacional na área de Coveiro; -----
- 16 valores – Bom - Quando demonstre boa motivação e bom interesse pelas funções de Assistente Operacional na área de Coveiro; -----
- 20 valores – Elevado - Quando demonstre elevada motivação e elevado interesse pelas funções de Assistente Operacional na área de Coveiro. -----
- Atitudes Profissionais: -----
- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto profissionalismo no exercício de funções e face ao perfil da carreira de Assistente Operacional na área de Coveiro, nomeadamente na capacidade de atingir resultados, de atuar de forma proativa, na valorização e atualização profissional.-----
- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----
- Concretiza com eficiência e eficácia as atividades/tarefas que lhe são atribuídos, gerindo o tempo de trabalho de forma adequada; -----
 - Prioriza a sua atuação, considerando as atividades mais relevantes para os objetivos do serviço; -----
 - Assume objetivos exigentes e concretizáveis, pautando a sua conduta com empenho e rigor de forma a atingi-los; -----
 - Na resposta às solicitações e desafios profissionais adota uma postura ativa e dinâmica; -----
 - Na concretização das suas funções é autónomo e diligente; -----
 - Na resolução de problemas profissionais, procura solucioná-los e veicular alternativas adequadas. -----
- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----
- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fracas atitudes profissionais; ---



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fracas atitudes profissionais; -----
----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoáveis atitudes profissionais; -----
----- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir boas atitudes profissionais; -----
----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelentes atitudes profissionais. -----

----- Relacionamento Humano: -----

----- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto do relacionamento interpessoal, nomeadamente na capacidade de interagir de forma adequada com pessoas com características pessoais diversas e em contextos profissionais distintos, estabelecendo com facilidade o relacionamento e promovendo a gestão adequada dos eventuais conflitos. -----

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----

- i. O seu trato com os colegas, superiores hierárquicos e utentes do serviço é cordial, comunicativo e colaborante; -----
- ii. Trabalha com colegas com diversas características e interage com os diversos serviços; -----
- iii. Os potenciais conflitos são resolvidos com correção, maturidade e com respeito por todos os intervenientes; -----
- iv. Possui autoconfiança nos relacionamentos e que se integra nos vários contextos profissionais com facilidade e nas equipas de trabalho. -----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----

- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fracas capacidades de relacionamento humano; -----
----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fracas capacidades de relacionamento humano; -----
----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoáveis capacidades de relacionamento humano; -----
----- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir boas capacidades de relacionamento humano; -----



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelentes capacidades de relacionamento humano. -----
- Capacidades de Comunicação e de Expressão: -----
- Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto das capacidades de comunicação e de expressão, nomeadamente na capacidade de se expressar com clareza e precisão, com a linguagem adequada e com assertividade na exposição e na defesa das suas ideias. -----
- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que: -----
- Se expressa oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão; -----
 - Argumenta e transmite as ideias de forma clara, precisa e rigorosa; -----
 - Utiliza a linguagem adequada às situações e aos interlocutores; -----
 - Detém capacidade de autodomínio e adaptação a situações imprevistas; -----
 - Na exposição das suas ideias é assertivo, captando a atenção dos interlocutores; -----
 - Respeita, considera e valoriza as opiniões dos interlocutores. -----
- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: -----
- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fracas capacidades de comunicação e de expressão; -----
- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fracas capacidades de comunicação e de expressão; -----
- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoáveis capacidades de comunicação e de expressão; -----
- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir boas capacidades de comunicação e de expressão; -----
- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelentes capacidades de comunicação e de expressão. -----
- O Júri deliberou que na entrevista profissional de seleção serão colocadas questões aos candidatos, designadamente as constantes do Anexo I à presente ata -----
- O júri deliberou ainda que a classificação final dos candidatos será obtida aplicando a seguinte fórmula: -----



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

----- $CF = PC \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%$ -----

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

----- CF = Classificação Final; -----

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

----- AP = Avaliação Psicológica; -----

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

----- O júri deliberou por sua vez, que caso existam candidatos na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão avaliados do modo seguinte: --

----- O método de seleção avaliação curricular, com uma valoração, numa escala de 0 a 20 valores, será avaliado através da aplicação da seguinte fórmula: -----

----- $AC = HA \times 30\% + FP \times 20\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$ -----

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

----- HA – Habilitações Académicas; -----

----- FP – Formação Profissional; -----

----- EP – Experiência Profissional; -----

----- AD – Avaliação do Desempenho. -----

----- O júri aprovou também a escala de pontuação de cada um dos fatores que integram a fórmula de avaliação do método de seleção avaliação curricular, e que consta em anexo à presente ata (Anexo II). -----

----- O método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) que visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, será avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

----- Neste método de seleção serão analisadas as seguintes competências: -----

i. Realização e orientação para resultados; -----

ii. Conhecimentos e experiência; -----

iii. Organização e método de trabalho; -----



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

- iv. Adaptação e melhoria contínua; -----
- v. Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- vi. Orientação para a segurança. -----

----- Descrição das competências a analisar; -----

----- Realização e orientação para resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; -----

----- Conhecimentos e experiência – Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades; -----

----- Organização e método de trabalho – Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica; -----

----- Adaptação e melhoria contínua – Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional; -----

----- 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; -----

----- 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. -----

----- Para efeitos de avaliação será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliados segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

----- A classificação final destes candidatos será expressa de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula: -----

----- $CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$ -----

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

----- CF = Classificação Final; -----



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

----- O júri deliberou também que a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, quando da utilização faseada dos métodos de seleção, é efetuada, de forma decrescente, em função do: -----

----- a) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas; -----

----- b) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional; -----

----- c) Número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho; -----

----- d) Tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social; -----

----- e) Caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos. -----

----- O júri deliberou por fim que a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, quando da sua ordenação final, é efetuada de acordo com o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e caso a igualdade se mantenha, de forma decrescente, em função do: -----

----- a) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas; -----

----- b) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional; -----

----- c) Número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho; -----

----- d) Tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social; -----

----- e) Caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos. -----



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

----- As deliberações do júri foram todas tomadas por unanimidade. -----

----- E, nada mais havendo a tratar, e para constar lavrou-se a presente ata, que depois de lida em voz alta e aprovada, segue assinada pelos membros do júri. -----

PRESIDENTE DO JÚRI

José Carlos Varela

VOGAIS

Sónia Carla Teixeira Gonçalves

Marco António Telmo de Sousa



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

ANEXO I

REFERÊNCIA A.6 AO COVEIRO

Questões a Colocar aos Candidatos na Entrevista Profissional de Seleção

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

1. Fale-nos da sua experiência profissional e refira os aspetos que, no seu entender, são os mais relevantes.
2. Identifique a experiência que poderá ser adequada ou uma mais-valia para o exercício de funções como coveiro.
3. Porque considerou a candidatura a este recrutamento?
4. O domínio dos equipamentos e a utilização dos mesmos no desempenho das suas atividades são importantes para o desenvolvimento das atribuições e competências do serviço?
5. Como desenvolve a sua atualização de conhecimento?

MOTIVAÇÃO E INTERESSE

6. Envolve-se na discussão e na análise das questões que podem aumentar a eficácia e a eficiência do serviço? Apresenta propostas de melhoria? Considera que estas temáticas são apenas da responsabilidade e das atribuições das chefias?
7. Quais são os seus objetivos a curto e a longo prazo? O que o motivou no desempenho profissional ao longo dos anos?
8. Refira as experiências profissionais que lhe deram maior satisfação.
9. Identifique o seu contributo nessas experiências para o serviço em que estava integrado atingir os seus objetivos?
10. Atribuídas as orientações/prazos para a realização das atividades que são da sua responsabilidade, e perante a conclusão antecipada das mesmas, promove a realização de outras atividades que são da sua competência ou aguarda novas orientações?



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

ATITUDES PROFISSIONAIS

11. Qual foi a decisão profissional mais difícil que teve de tomar?
12. Que aspetos foram ponderados e analisados para a tomada de decisão?
13. Após a emissão da sua decisão, surgiram críticas sobre a competência técnica aplicada na situação? Como reagiu?
14. Perante o desenvolvimento de várias atividades complexas e diferenciadas, a serem executadas sob pressão e com prazos definidos, como reage?
15. Já esteve integrado em grupos de trabalho? Fale-nos das vantagens e das desvantagens do trabalho em equipa relativamente ao trabalho individual.

RELACIONAMENTO HUMANO

1. Como é que interage com as outras pessoas? Remove as barreiras iniciais de comunicação? Promove situações de oportunidade para a comunicação? Cria situações de interação?
2. Gosta de manifestar as suas opiniões e de ouvir os outros?
3. Se tivesse oportunidade de escolher, que tipo de colegas escolheria para o seu grupo de trabalho?
4. Já trabalhou com colegas com convicções éticas, políticas e sociais que divergem das suas? Com é que lida com estas situações?
5. Tem preferência por atividades que ocasionam o contacto com outros serviços ou com o público, ou prefere estar envolvido em atividades sem interação interna ou externa?

CAPACIDADES DE COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO

6. Prefere comunicar por escrito ou prefere a comunicação oral?
7. Enumere, no seu entender, qual o tipo de comunicação mais eficaz?
8. Adota em todas as situações o mesmo tipo de comunicação?
9. Relate um acontecimento da sua carreira profissional em que a forma de comunicação adotada tenha sido importante para o sucesso da situação.
10. Que tipo de comportamento adota quando alguém está a manifestar opinião sobre assunto que é do seu interesse? E se a opinião for completamente diversa da sua?



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

ANEXO II

REFERÊNCIA A6 AO COVEIRO

Escala de Pontuação dos Fatores que Integram a Fórmula de Avaliação do Método de Seleção Avaliação Curricular

Habilitação académica – pondera a habilitação académica e nível de qualificação nos seguintes termos:

- Habilitação académica superior à escolaridade obrigatória e qualificação profissional adequada ao exercício da função – 20 pontos;
- Escolaridade obrigatória e qualificação profissional adequada o exercício da função – 16 pontos;
- Habilitação académica superior à escolaridade obrigatória – 14 pontos
- Escolaridade obrigatória – 10 pontos;

Experiência Profissional – pondera a atividade desenvolvida com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, nos seguintes termos:

- Igual a sessenta meses de desempenho efetivo de funções – 20 pontos;
- Igual ou superior a cinquenta meses e inferior a sessenta meses de desempenho efetivo de funções – 18 pontos;
- Igual ou superior a quarenta meses e inferior a cinquenta meses de desempenho efetivo de funções – 16 pontos;
- Igual ou superior a trinta meses e inferior a quarenta meses de desempenho efetivo de funções – 14 pontos;
- Igual ou superior a vinte meses e inferior a trinta meses de desempenho efetivo de funções – 12 pontos;
- Inferior a vinte meses de desempenho efetivo de funções – 10 pontos.



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

Formação profissional – pondera a participação na qualidade de formando em ações de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos seguintes termos:

- Igual ou superior a 40 horas de formação – 20 pontos
- Superior a 30 horas e inferior a 40 horas de formação – 16 pontos
- Superior a 20 horas e inferior a 30 horas de formação – 14 pontos;
- Superior a 10 horas e inferior a 20 horas de formação – 12 pontos
- Inferior a 10 horas de formação – 10 pontos

Avaliação do desempenho – pondera a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos seguintes termos:

- 3 relevantes – 20 pontos
- 2 relevantes e 1 adequado – 16 pontos
- 1 relevante e 2 adequados – 14 pontos;
- 3 adequados – 12 pontos

Nota: Aos candidatos cujo desempenho não tenha sido avaliado, é atribuído por cada ano não avaliado, a menção qualitativa de adequado.